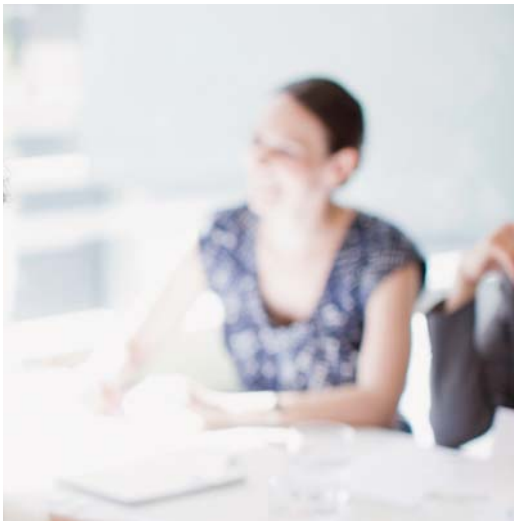
LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

SEPTEMBRE 2012



–ATTITUDES ET PRATIQUES DES JEUNES DIPLÔMÉS

CONCERNANT L'USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX ET LA RECHERCHE D'EMPLOI–

–Attitudes et pratiques des jeunes diplômés concernant l'usage des réseaux sociaux et la recherche d'emploi–

Cet ouvrage est créé à l'initiative de l'Apec, Association Pour l'Emploi des Cadres, régie par la loi du 1er juillet 1901, et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L 335-2 du code de la Propriété intellectuelle).

La conception, l'analyse et la synthèse ont été réalisés par le **Pôle Études du Département Études et Recherche de l'APEC** :

Brigitte Bos (Manager du pôle Etudes).
Christophe Thill (Responsable d'études),
Clémence Balmette, Hoan Guilhem (Chargées d'études),
Daniel Le Henry (Maquettiste)

Terrain en ligne réalisé par **Sorgem** du 22 au 29 mai 2012.

Septembre 2012

–SOMMAIRE–

SYNTHÈSE ■

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ■

MÉTHODOLOGIE ■

ÉLÉMENTS DE CADRAGE QUANTITATIFS ■

Qui sont les inscrits sur les réseaux sociaux professionnels ? ___ **p. 11**
L'utilisation des réseaux sociaux professionnels ___ **p. 13**
Efficacité des réseaux sociaux professionnels pour la recherche d'emploi ___ **p. 16**
Facebook : un réseau social dont l'usage peut s'étendre à la recherche d'emploi ___ **p. 18**

TYPOLOGIE QUALITATIVE DE L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX ■

Deux axes de valeurs ___ **p. 21**
Quatre types d'étudiants et de jeunes diplômés ___ **p. 22**

LES HÉRITIERS ■

Un avenir assuré ___ **p. 23**
Un usage modéré d'Internet ___ **p. 23**
L'incontournable carnet d'adresses des «héritiers» ___ **p. 25**

LES STRATÈGES ■

La volonté d'arriver ___ **p. 27**
Internet : facteur d'émancipation ___ **p. 28**
Une recherche d'emploi précoce et rapide ___ **p. 31**

LES CONTESTATAIRES ■

Un profil «carpe diem» ___ **p. 33**
Les «contestataires» et Internet ___ **p. 33**
Une recherche d'emploi qui repose sur les contacts ___ **p. 36**

LES ENFERMÉS ■

La difficulté de devenir adulte ___ **p. 37**
De gros consommateurs d'Internet ___ **p. 38**
Une recherche d'emploi très classique ___ **p. 42**

VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE : DE FACEBOOK AUX RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS ■

Les incompréhensions face aux réseaux sociaux professionnels ___ **p. 43**
Les inhibitions face aux réseaux sociaux professionnels ___ **p. 44**
Facebook ou l'anti-réseaux professionnels ___ **p. 45**
Viadeo et LinkedIn ___ **p. 46**

LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES ■

Les réseaux professionnels : une place de plus en plus importante, selon les DRH ___ **p. 47**
Les réseaux professionnels contraignent les cabinets à se repositionner ___ **p. 47**
Les réseaux professionnels gagnent sur les moyens classiques de recherche de candidats ___ **p. 48**
Les moyens classiques conservent leurs partisans ___ **p. 49**
Les candidats via les réseaux sociaux professionnels : une nouvelle posture ___ **p. 50**
La cooptation de plus en plus privilégiée ___ **p. 50**
LinkedIn à la préférence des entreprises ___ **p. 51**
Facebook : le piège ___ **p. 51**
Leurs conseils pour trouver un emploi ou un stage ___ **p. 52**

©Apec - Attitudes et pratiques des jeunes diplômés concernant l'usage des réseaux sociaux et la recherche d'emploi

–SYNTHÈSE–

Si la proportion de jeunes diplômés qui déclarent avoir trouvé leur emploi par le biais des réseaux sociaux en ligne demeure infime, une évolution est néanmoins sensible autour de ces réseaux, dont l'utilisation par les entreprises tend à se développer. Les études de l'Apec, comme l'enquête annuelle *Sourcing cadres*, révèlent qu'elles sont de plus en plus nombreuses à les intégrer à l'éventail des outils de recrutement dont elles font usage. Mais avec quels effets ? La discordance qui se manifeste entre ces différents chiffres pose des questions auxquelles seule une investigation auprès des jeunes diplômés et des recruteurs permettra de proposer des réponses.

LES RÉSEAUX SOCIAUX SONT BEL ET BIEN ENTRÉS DANS LES MŒURS

C'est aujourd'hui la quasi-totalité des jeunes diplômés qui sont présents sur les réseaux sociaux, moyennant des différences selon le type de formation suivie. Les réseaux professionnels (essentiellement Viadeo et LinkedIn) occupent une place non négligeable au sein de ce tableau, en particulier pour les jeunes en recherche d'emploi. Mais si leur utilisation est fréquemment suivie d'effets concrets (4 sur 10 déclarent y avoir été contactés par un recruteur, et 2 sur 10 y avoir décroché un entretien), c'est toujours une très petite minorité qui a pu, grâce à ces réseaux, aller jusqu'à obtenir une embauche (4%). Le fait que presque tous les inscrits ont dans leur réseau d'anciens étudiants de leur formation, alors que seulement 1 sur 2 y ont intégré des recruteurs, suggère que la maîtrise de l'usage des réseaux professionnels est très inégale.

DES PROFILS D'UTILISATION CONTRASTÉS

Attitudes et pratiques autour des réseaux sociaux s'organisent selon deux grands axes : l'un traduit le degré de maturité du jeune diplômé (« adolescents » vs. « adultes »), l'autre oppose ceux qui estiment avoir à se battre pour se faire une place au sein de l'univers professionnel (attitude « compétition ») à ceux qui pensent plutôt que c'est le jeu de leurs relations qui leur permettra de s'y insérer (attitude « cooptation »). La combinaison de ces axes aboutit à distinguer 4 profils-types, désignés comme « héritiers », « stratèges », « contestataires » et « enfermés ».

Les « héritiers » : un réseautage plus réel que virtuel

Le profil « héritiers » correspond à des jeunes généralement issus d'un milieu social aisé, où l'importance du réseau de relations va de soi, ce qui réduit d'autant celle des réseaux en ligne. Leurs études les dirigent vers des postes à responsabilités, qu'ils choisissent en fonction d'un projet de carrière défini par avance.
Leur utilisation d'Internet est modérée, critique, pilotée par des besoins précis. Facebook est pour eux associé au monde de l'adolescence et à la période des études ; ils réduisent fortement son utilisation dès que celle-ci prend fin. Quant aux réseaux professionnels, ils ne les fréquentent que sur les conseils de leur entourage, non pour se constituer un réseau, mais pour compléter celui dont ils font déjà partie en-dehors d'Internet. Pour eux, rien ne vaut le contact direct. C'est d'ailleurs ainsi qu'ils trouvent leurs stages ou leur premier emploi.

Les « stratèges » : des jeunes « qui en veulent »

On trouve parmi les « stratèges » des jeunes qui, de par leur ambition et leur absence de capital social hérité, en viennent naturellement à ne compter que sur eux-mêmes, à « se faire soi-même ». Ils ont choisi leurs études par passion, les ont financées par de petits boulots, et réussies à force de volonté et de travail. S'étant débarrassés par la force des choses des inhibitions liées à leur origine modeste, ils gardent une attitude pragmatique et flexible face à l'avenir, sans plan prédéfini, prêts à saisir les opportunités.

SYNTHÈSE

Sur Internet, ce sont des producteurs plus que de simples consommateurs. Ils créent et partagent des contenus divers (commentaires, articles, images, vidéos…), mais utilisent peu Facebook dans ce but, site qu'ils jugent trop généraliste et pas assez adulte. Ils sont très attentifs à l'image qu'ils y donnent, à leur profil et à leur liste d'amis. Quand il est question de recherche d'emploi, ce sont les réseaux professionnels qui ont leur préférence ; ils en maîtrisent l'usage, y sont actifs, et les complètent par des sites spécialisés qui concernent leur domaine professionnel.

Les « contestataires » : savoir jouer avec le système

Le profil « contestataire » est celui de jeunes qui ne sont pas dépourvus d'un certain capital économique, culturel ou social, mais ne cumulent pas ces trois aspects, contrairement aux « héritiers ». Leurs cursus sont souvent atypiques, et ils aiment les ponctuer de voyages. Les emplois qu'ils exercent pendant leurs études le leur permettent, mais ne leur donnent pas une réelle autonomie financière.
Ce sont de grands utilisateurs de Facebook, sur lequel ils maintiennent un contact permanent avec leur réseau d'amis. Une utilisation tous azimuts, au sein de laquelle ils trouvent le moyen d'entretenir des contacts à visée professionnelle. Ils ne sont pas très présents sur les réseaux professionnels, dont la philosophie ne correspond pas à la leur, et où leurs milieux professionnels ne sont souvent pas très bien représentés. Ils comptent avant tout sur les rencontres.

Les « enfermés » maîtrisent mal leur environnement

D'origine socioprofessionnelle modeste, les « enfermés » ont effectué leurs études sans beaucoup de passion ni de travail acharné. Leur environnement social, leurs loisirs sont peu différents de ceux qu'ils connaissaient à l'époque des études, voire du lycée. Leur rêve est une vie professionnelle stable et tranquille, dont ils n'ont pas une vision extrêmement précise ; il s'agit plutôt d'accéder aux responsabilités auxquelles, pensent-ils, leur diplôme leur ouvre le droit de manière quasi automatique. Dépourvus de réseau, maîtrisant mal les techniques de recherche d'emploi, ils se voient parfois contraints d'accepter des emplois alimentaires dont ils ont du mal à sortir.
Ce sont de gros consommateurs d'Internet qui est pour eux un loisir un peu passif, voire une façon de tuer le temps. Sur Facebook, ils sont exclusivement en contact avec leur famille et amis proches. Quant aux réseaux professionnels, ils en sont absents. Ils n'en comprennent pas bien les finalités et l'ergonomie, et sont réticents à l'idée d'y afficher leur situation de recherche d'emploi. Cependant, ils peuvent se montrer séduits après avoir eu un minimum d'explications à ce sujet.

RÉSEAUX PROFESSIONNELS : UN USAGE QUI NE VA PAS DE SOI

Dans leur ensemble, étudiants et jeunes diplômés sont nombreux à pratiquer les réseaux professionnels. Cependant, un certain nombre de freins viennent perturber cette utilisation. Leur manque d'expérience professionnelle ne leur permet pas de comprendre tous les codes, les bloque dans les échanges avec les recruteurs, et leur barre tout simplement l'accès à nombre de postes. Certains ressentent plus d'inhibitions encore du fait de leur origine sociale modeste ou de leur niveau de diplôme relativement peu élevé (Bac + 3). Le caractère virtuel, artificiel de la communication peut également les mettre mal à l'aise. Enfin, des inquiétudes demeurent quant à la perte de contrôle sur les données qu'ils peuvent mettre en ligne.

Paradoxalement, la familiarité qu'ils ont quasiment tous avec Facebook joue plus comme un handicap que comme un atout. En effet, elle ne les prépare pas à un mode de communication nécessairement plus formel, à l'utilisation d'une interface différente et souvent complexe, et bien sûr à la philosophie d'ensemble des réseaux professionnels.

SYNTHÈSE

LES RÉSEAUX EN LIGNE, UN OUTIL DE RECRUTEMENT DE PLUS EN PLUS RECONNU

Parmi les recruteurs, que ce soit au sein des directions RH des entreprises ou dans les cabinets de recrutement, les réseaux sociaux professionnels sont maintenant considérés comme un outil parmi les autres, dont la place est appelée à se développer. Ils permettent de diversifier les sources de candidatures tout en conservant le contrôle du processus.

Si cela tend à nuire, dans un premier temps, aux cabinets de recrutement, ces derniers peuvent cependant réagir en mettant en avant ce qui constitue leur savoir-faire propre : la capacité à trier puis à évaluer un nombre toujours croissant de profils. Quant aux entreprises, elles réalisent aussi qu'exploiter les possibilités offertes par les réseaux sociaux a un coût qui n'est parfois pas négligeable. Personne, d'ailleurs, n'envisage que le recours à ces réseaux vienne un jour éclipser totalement les outils plus traditionnels.

Parmi les changements introduits par la forte poussée des candidatures issues des réseaux sociaux, les recruteurs signalent un certain changement d'attitude de la part des candidats. Ils opposent l' « humilité » de la candidature spontanée, liée au fait d'être en position de demandeur, à la posture beaucoup plus « décontractée », voire d'une familiarité quelque peu excessive, de jeunes habitués à la facilité du contact en ligne et qui sont souvent plus en veille qu'en recherche.

Au final, ce que les recruteurs apprécient dans les réseaux professionnels, c'est qu'ils reprennent, formalisent et étendent le principe de la cooptation, dont la simplicité et la sécurité facilitent considérablement leur travail. L'aspect négatif est que les diplômés qui ne possèdent pas de réseau et n'en maîtrisent pas le principe (ce qui souvent va de pair avec un certain type de profil en termes d'origine sociale et de formation) se retrouvent discriminés d'une façon implicite et inaperçue.

–CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE–

CONTEXTE

D'après l'enquête annuelle de l'Apec sur les moyens de *sourcing* (qui permettent de trouver des candidatures) utilisés lors du recrutement d'un cadre[1], l'utilisation à cette fin des sites de réseaux sociaux professionnels (Viadeo, LinkedIn…) s'est développée depuis quatre ans : en 2011, près d'un quart des recruteurs en entreprise ont utilisé ce type de site lors de leur dernier recrutement de cadre, soit deux fois plus qu'en 2008. À ce chiffre, s'ajoutent les recrutements opérés via un intermédiaire, le plus souvent un cabinet conseil en recrutement : intervenant pour 24% des recrutements, ceux-ci font largement appel aux réseaux sociaux sur Internet.

L'utilisation des réseaux sociaux s'inscrit dans une démarche de diversification croissante des outils de recrutement. Près de 80% des recruteurs mobilisent aujourd'hui en moyenne quatre canaux pour trouver des candidatures potentielles de cadres. En même temps, près d'un tiers d'entre eux déclarent souhaiter, par ce biais, vérifier ou compléter les informations livrées dans les CV des candidats.

Ceci pourrait expliquer un résultat, qui pourrait paraître paradoxal : selon la même étude, c'est rarement sur ces réseaux sociaux que le candidat recruté a été trouvé *in fine*. La proportion de cadres recrutés via les réseaux sociaux n'a pratiquement pas évolué depuis quatre ans: elle s'établit à 2% en 2011, contre 1% en 2008.

L'enquête annuelle de l'Apec auprès des jeunes diplômés sortants[2] vient confirmer ces résultats, s'agissant des postulants : si plus d'un tiers des jeunes diplômés ont trouvé leur emploi par le biais d'Internet (+7 points par rapport à l'année précédente) et si l'utilisation de leur réseau a permis à 19% d'entre eux de trouver leur premier emploi, il s'agit le plus souvent d'un réseau de connaissances, non lié à Internet (18%). En effet, 1% seulement des jeunes diplômés se sont insérés professionnellement par le biais des réseaux sociaux en ligne.

Les réseaux sociaux seraient donc utilisés par les recruteurs davantage comme des moyens, d'une part pour enrichir leur fichier de candidats, et d'autre part pour compléter des informations concernant ces derniers, plutôt que comme des sources de candidatures à part entière.
Pour les postulants, les réseaux sociaux ne représenteraient qu'un outil annexe dans leur stratégie globale de recherche d'emploi.

Pourtant, selon les informations fournies par les différents sites de réseaux sociaux, Facebook revendiquait en France plus de 23 millions de comptes en janvier 2012), les 18-34 ans (13 millions de personnes selon l'INSEE) représentant près de 60% de ces comptes… soit approximativement 13 millions de personnes.
En d'autres termes, être étudiant ou jeune diplômé en 2012, c'est, à défaut d'utiliser activement un réseau social, posséder *a minima* un compte sur Facebook.

Début 2012, Viadeo, réseau social professionnel, comptait 4,5 millions de membres en France et son concurrent LinkedIn 2 millions, avec près de deux tiers des comptes détenus par des moins de 35 ans.
On compte donc des millions d'inscrits sur les réseaux sociaux professionnels, et leur utilisation par les entreprises dans les processus de recrutement est de plus en plus importante, mais au final, très peu de recrutements sont véritablement réalisés par ces canaux.

[1] *Sourcing cadres, édition 2012 : Comment les entreprises recrutent leurs cadres,* Apec, juin 2012.
[2] *Les jeunes diplômés de 2010, situation professionnelle en 2011,* Apec, septembre 2011.

–CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE–

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

C'est précisément à une interrogation sur l'utilisation des réseaux sociaux sur Internet, dans une perspective offre / demande d'emploi, que la présente étude qualitative s'attachera à répondre :

– Qu'est-ce qui se cache derrière ces chiffres ?
– Comment d'une part les étudiants et les jeunes diplômés et d'autre part les entreprises utilisent-elles les réseaux sociaux ?
– Pourquoi l'utilisation de ces réseaux, pourtant fréquentés, n'aboutit-elle pas à davantage de concrétisation en termes d'emploi ?
– Que faire pour que les jeunes diplômés utilisent au mieux ces nouveaux outils ?

–MÉTHODOLOGIE–

En mai et juin 2012, l'APEC a réalisé une étude qualitative à travers des entretiens individuels, en face à face, avec des étudiants, des jeunes diplômés et des entreprises.

Population interrogée

Des étudiants et jeunes diplômés :
– de niveau Bac + 3 ou plus, issus d'une école ou de l'université (sciences, techniques, sciences humaines, droit, gestion),
– se destinant à sortir de l'enseignement supérieur en 2012 pour les étudiants,
– diplômés en 2010 ou 2011 pour les jeunes diplômés.

Des entreprises :
– des directions des ressources humaines ou, dans les grandes organisations, des responsables du recrutement,
– des cabinets conseils en recrutement,
– ayant tous recruté au moins 2 jeunes diplômés au cours de l'année 2011.

–QUELQUES ÉLÉMENTS DE CADRAGE QUANTITATIFS–

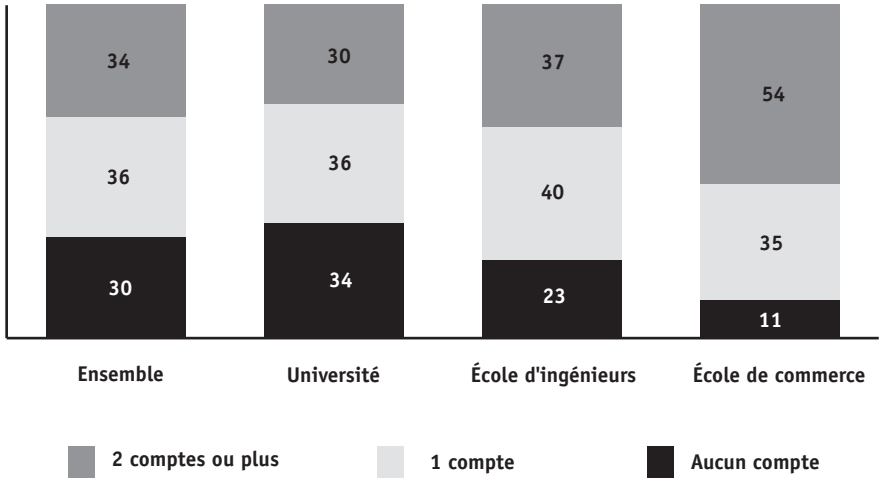
Des questions spécifiques portant sur l'utilisation des réseaux sociaux en ligne ont été intégrées à l'étude annuelle de l'Apec sur l'insertion des jeunes diplômés[3]. Ces questions, regroupées en deux parties (l'une portant sur les réseaux professionnels, l'autre sur Facebook) portaient notamment sur les modes d'usage des différents réseaux et sur les bénéfices retirés. Elles permettent de compléter par des résultats quantitatifs l'analyse qualitative présentée dans ce document.

QUI SONT LES INSCRITS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS ?

La majorité des jeunes diplômés possède désormais un compte sur au moins un réseau social professionnel

7 jeunes diplômés de niveau Bac + 4 et plus sur 10 de la promotion 2011 sont inscrits sur un réseau social professionnel (RSP). Les Bac + 3 y sont nettement moins présents puisque seul 39% d'entre eux possèdent au moins un compte.

NOMBRE DE COMPTES SELON LA NATURE DU DIPLÔME (EN %)



Base : Ensemble des jeunes diplômés Bac + 4 et plus

Source : Apec

Les écoles de commerce sont les plus présentes sur ces sites : 89% de leurs anciens diplômés en 2011 ont un compte sur au moins un réseau. Plus de la moitié d'entre eux en possèdent deux, voire plus. Aucune différence entre hommes et femmes n'est à noter.

Des écarts se retrouvent parmi les disciplines dominantes de ces diplômés. Les disciplines *Commercial, marketing* et *Arts, édition, communication, journalisme* sont celles où on retrouve la plus forte proportion d'inscrits. Plus de la moitié des jeunes diplômés concernés sont présents sur plusieurs de ces RSP, et à peine plus de 1 sur 10 en sont absents.

À l'opposé, certaines disciplines sont peu présentes sur les RSP. Il s'agit principalement des disciplines *Médical, pharmacie, paramédical, socioculturel* (46% de non-inscrits), *Éducatif, culturel, sport* (49%), *Sciences humaines* (41%), *Droit, sciences politiques, fiscalité* (40%). Ce sont soit des disciplines pour lesquelles le recrutement ne nécessite pas de passer par les RSP car offre et demande d'emploi se rencontrent aisément autrement, soit des disciplines plutôt enseignées à l'Université pour lesquelles l'insertion est moins évidente. Parmi les raisons de cette plus faible présence sur les RSP, la méconnaissance de ces nouveaux outils joue certainement un rôle non négligeable.

[3] *Les jeunes diplômés de 2011 : situation professionnelle en 2012,* Apec, septembre 2012.

Viadeo est le premier réseau social professionnel utilisé par les jeunes diplômés

COMPTES POSSÉDÉS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS			(EN %)
	Ensemble	Jeunes en emploi	Jeunes en recherche d'emploi
Viadeo	62	61	65
LinkedIn	40	36	44
Xing	2	2	2
Wizbii	1	1	1
Branchout	-	-	-
Autres	3	2	4
Aucun de ces réseaux	30	31	27

Base : Ensemble des jeunes diplômés 2011 Bac + 4 et plus
Plusieurs réponses possibles. Total supérieur à 100%

Source : Apec

Viadeo est le RSP connaissant le plus fort taux de pénétration auprès des jeunes diplômés, qu'ils soient en emploi ou en recherche. LinkedIn, RSP au profil plus international, attire dans une plus grande mesure les anciens étudiants d'écoles de commerce davantage tournés vers une carrière à l'étranger.

COMPTES POSSÉDÉS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS SELON LA NATURE DU DIPLÔME				(EN %)
	Ensemble	Université	École d'ingénieurs	École de commerce
Viadeo	62	58	66	**82**
LinkedIn	40	34	47	**60**
Xing	2	1	1	4
Wizbii	1	1	-	4
Branchout	-	-	-	1
Autres	3	3	1	4
Aucun de ces réseaux	30	34	23	11

Base : Ensemble des jeunes diplômés 2011 Bac + 4 et plus
Plusieurs réponses possibles. Total supérieur à 100%

Source : Apec

Si Viadeo reste le réseau le plus utilisé quel que soit le niveau de diplôme, des spécificités sont néanmoins observables : LinkedIn bénéficie d'une plus forte notoriété auprès des jeunes des niveaux les plus élevés, tandis que les Bac + 4 sont minoritaires sur ce site. Viadeo intéresse des jeunes au profil légèrement différent puisqu'il s'agit essentiellement des Bac + 5 et Bac + 4.

COMPTES POSSÉDÉS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME (EN %)

	Ensemble	Bac + 4	Bac + 5	Bac + 6 ou plus
Viadeo	62	56	64	54
Linkedi	40	33	40	45
Xing	2	2	1	2
Wizbii	1	1	2	-
Branchout	-	1	-	-
Autres	3	2	3	2
Aucun de ces réseaux	30	36	29	36

Base : Ensemble des jeunes diplômés 2011 Bac + 4 et plus
Plusieurs réponses possibles. Total supérieur à 100%

Source : Apec

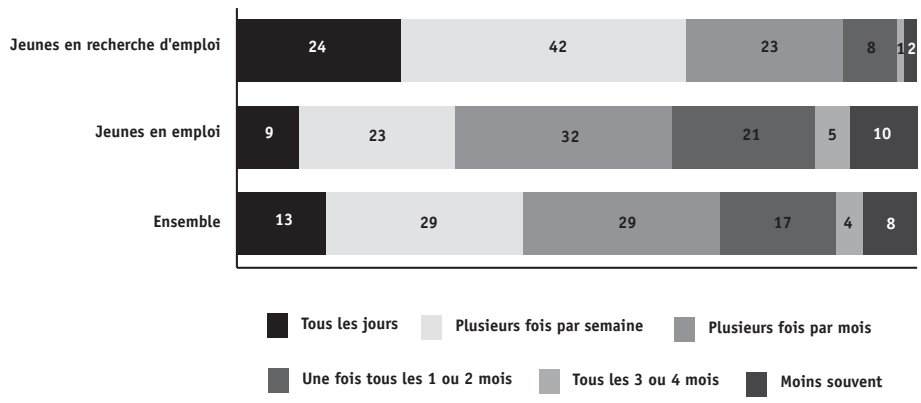
L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS

Le prérequis pour utiliser de manière efficiente les réseaux sociaux professionnels est, bien entendu, de compléter son profil afin d'y être « visible ». 91% des jeunes diplômés inscrits ont, en conséquence, détaillé leur profil. Toutefois plusieurs approches sont possibles pour la construction de cette page professionnelle. 52% ont opté pour la duplication pure et simple de leur CV sur les réseaux sociaux professionnels. 22% ont profité de cette possibilité pour placer davantage d'informations que ne le permet le CV traditionnel et font de ce profil une véritable vitrine pour les recruteurs. 26% l'ont, au contraire, moins développé, probablement par manque de temps ou manque d'intérêt face à ce nouvel outil.

Fréquence et moyens de connexion : un jeune diplômé sur deux se connecte plus d'une fois par semaine

Les trois quarts des jeunes diplômés se connectent sur les RSP via un ordinateur portable. Parmi les autres appareils utilisés, on peut citer l'ordinateur fixe (28%), le téléphone mobile (24%) et dans une moindre mesure la tablette numérique (4%).

FRÉQUENCE DE CONNEXION SUR AU MOINS UN DE CES RÉSEAUX (EN %)



Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel

Source : Apec

Il existe de fortes disparités concernant la fréquence de connexion sur les RSP. Si, sur l'ensemble des jeunes diplômés, 42% se connectent plus d'une fois par semaine, 29% n'y vont qu'au maximum une à deux fois par mois. Le fait d'être en recherche d'emploi incite les jeunes diplômés à fréquenter les RSP puisqu'ils sont plus nombreux à s'y rendre de manière hebdomadaire (66% des jeunes en recherche d'emploi se connectent plus d'une fois par semaine, contre 32% pour les jeunes en emploi).

Les diplômés d'écoles de commerce sont les plus impliqués dans l'utilisation des RSP : 53% se connectent plusieurs fois par semaine. 42% des universitaires ont un comportement similaire tandis que les ingénieurs sont les plus en retrait.
Là encore, on ne note pas de différence entre le comportement des jeunes diplômés hommes et femmes.

Le réseau professionnel des jeunes diplômés concerne des contacts de la même formation qu'eux

TYPE DE CONTACTS SUR LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS			(EN %)
	Ensemble	**Jeunes en emploi**	**Jeunes en recherche d'emploi**
Des personnes issues de la même formation ou école que vous	89	91	85
Des personnes ayant le même type de formation, de profil que vous	84	85	79
Des collègues ou anciens collègues	77	80	72
Des recruteurs	51	53	46
Des enseignants	50	53	44
Aucune de ces catégories	2	2	3

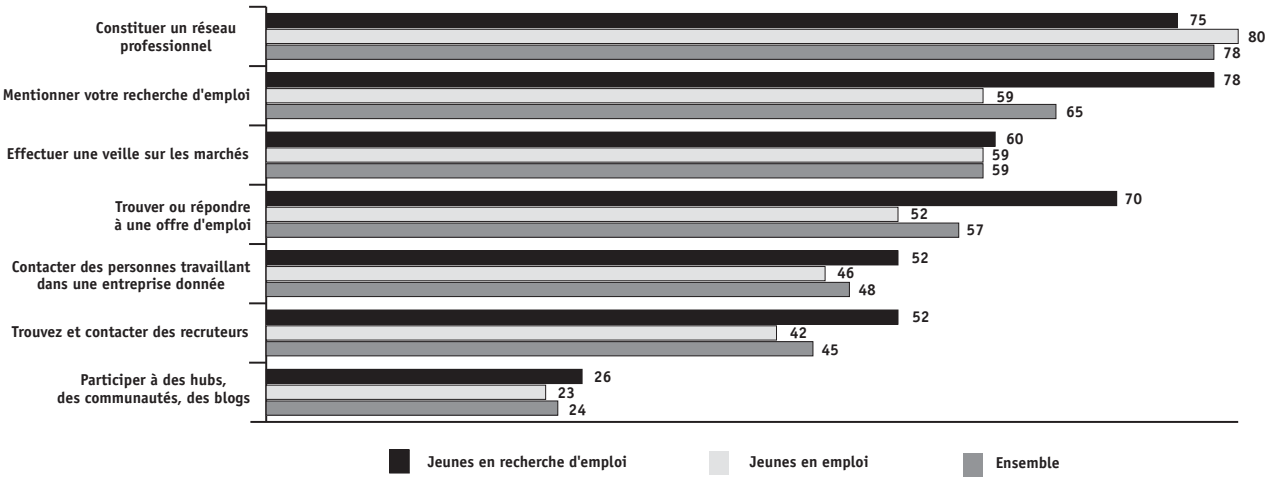
Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel
Plusieurs réponses possibles. Total supérieur à 100%

Source : Apec

L'essentiel du réseau des jeunes diplômés se résume à des contacts issus de la même formation ou d'une formation similaire, qu'ils connaissent sans doute personnellement pour la plupart. Les trois quarts ont conservé, par le biais de ces RSP, un contact avec des connaissances issues de précédentes expériences professionnelles. Les jeunes en emploi sont légèrement surreprésentés de par leur expérience professionnelle actuelle qui constitue une source de contacts supplémentaires. Enfin, des recruteurs font partie des contacts de la moitié d'entre eux. Sur ce point également, les jeunes en recherche ayant moins d'expérience professionnelle sont sous-représentés, et les utilisateurs hommes et femmes se comportent d'une manière identique.

L'utilisation des réseaux professionnels par les jeunes en recherche d'emploi est plus importante

USAGES DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS PAR LES JEUNES DIPLÔMÉS (EN %)



Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel

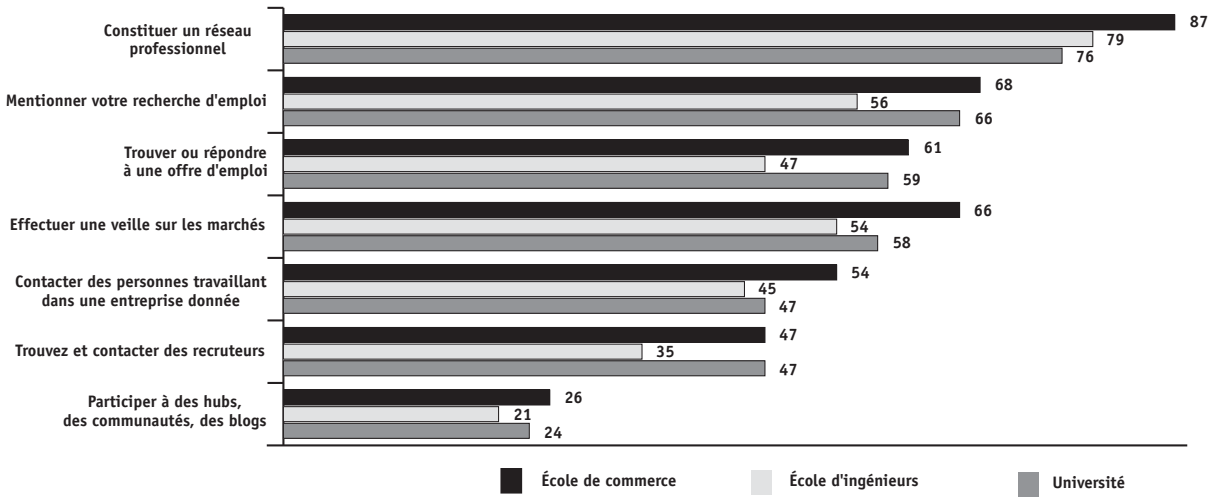
Source : Apec

Se constituer un réseau professionnel est le premier usage cité par les jeunes diplômés, et ce avant même des usages plus en lien avec la recherche d'emploi. Les jeunes en emploi sont plus nombreux à avoir cité cette possibilité offerte par les RSP. Le principal intérêt des RSP est donc de pouvoir se constituer en ligne un carnet d'adresses qui peut s'avérer *in fine* utile dans le cadre d'une recherche d'emploi mais qui ne se limite pas à cette seule fin.

Les jeunes en recherche d'emploi sont plus présents sur les usages spécifiques à la recherche d'emploi : mentionner sa recherche d'emploi, trouver ou répondre à une offre d'emploi, trouver et contacter des recruteurs…

Dans l'ensemble, les jeunes sont toutefois encore peu actifs sur les RSP. Seul un quart d'entre eux participe à des hubs, des communautés.

USAGES DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS SELON LA NATURE DU DIPLÔME (EN %)



Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel

Source : Apec

La hiérarchie de ces différents usages reste sensiblement la même quelle que soit la nature du diplôme. Toutefois on observe une présence plus importante des diplômés d'écoles de commerce sur chacun des usages.

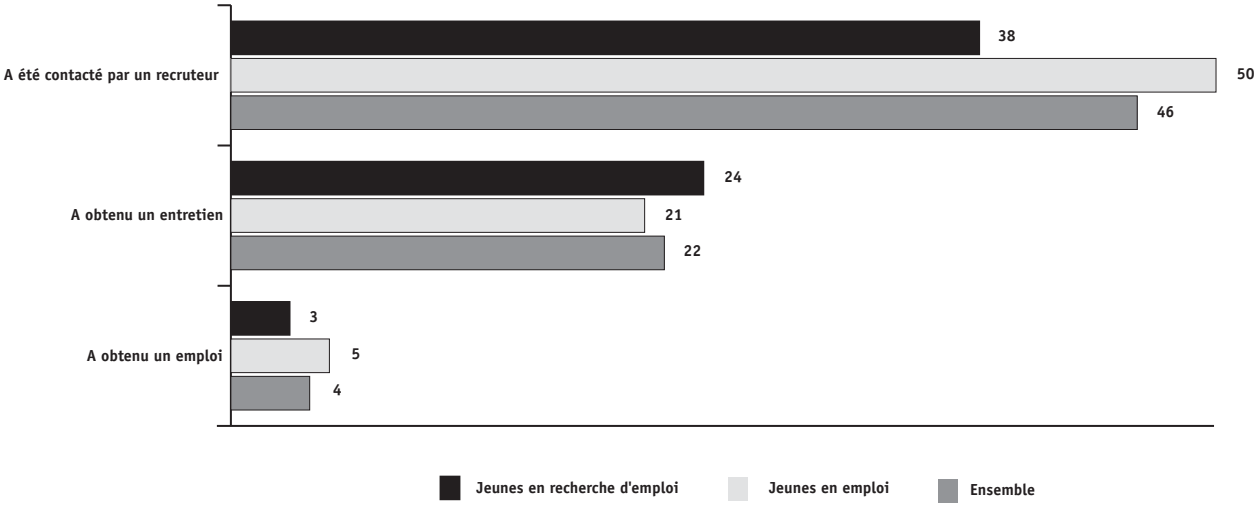
EFFICACITÉ DES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI

Le taux d'obtention d'un emploi grâce aux réseaux sociaux reste faible

Le taux de jeunes inscrits ayant trouvé un emploi grâce aux réseaux sociaux professionnels atteint seulement 4%.

C'est la réponse à une offre d'emploi, méthode plus classique, qui reste encore aujourd'hui le moyen le plus efficace pour décrocher un emploi.

EFFICACITÉ DES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS DANS LA RECHERCHE D'UN EMPLOI (EN %)



Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel

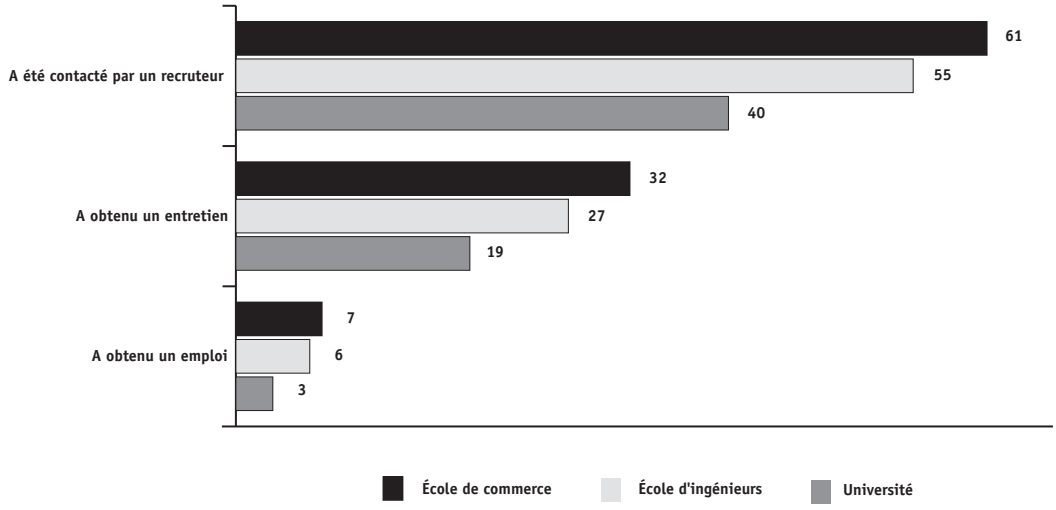
Source : Apec

Toutefois le bilan est plus nuancé qu'il n'y paraît pour les RSP. En effet, près de la moitié des jeunes diplômés ont déjà été contactés par un recruteur et 22% ont obtenu un entretien. Si cet échange ne débouche pas nécessairement sur un emploi, il crée néanmoins un lien entre demande et offre d'emploi.

Cependant une limite perceptible tend à expliquer la faible proportion d'embauches réalisées par l'intermédiaire des RSP : les recruteurs semblent plus attirés par les jeunes déjà en emploi qui ont donc déjà à leur actif une expérience professionnelle depuis l'obtention de leur diplôme. La tâche est donc paradoxalement plus ardue pour les jeunes en recherche (le plus souvent à la recherche de leur premier emploi), qui ont une plus faible chance d'être contacté.

Le niveau de diplôme ne semble pas être déterminant en ce qui concerne l'efficacité des RSP dans la recherche d'emploi. Les taux de réponses positives sont sensiblement les mêmes quel que soit le niveau du diplôme obtenu.

EFFICACITÉ DES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS SELON LA NATURE DU DIPLÔME (EN %)



Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel

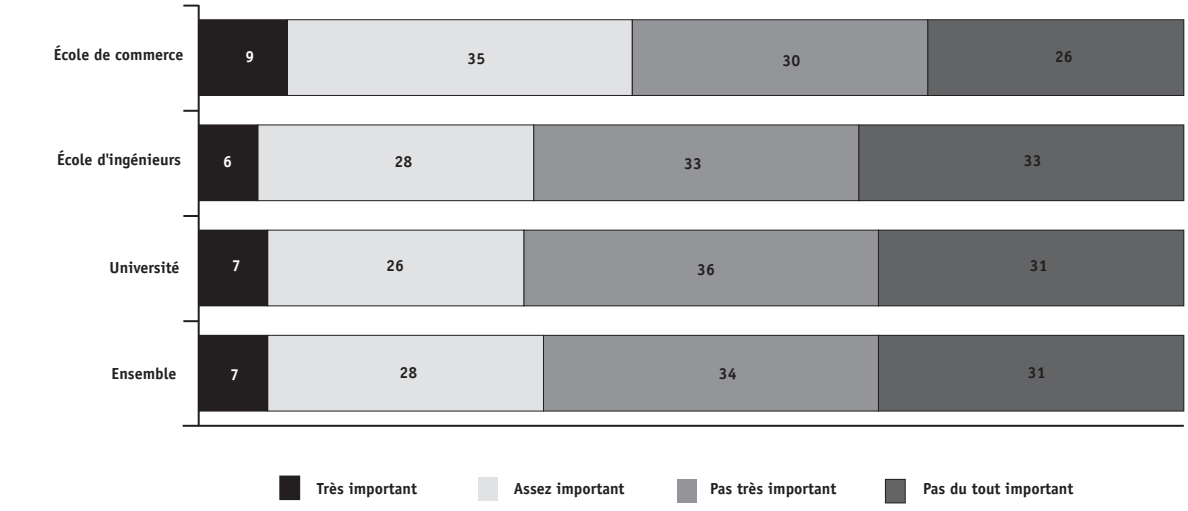
Source : Apec

La présence sur les réseaux sociaux semble payer pour les écoles de commerce. On l'a vu précédemment, les diplômés d'une école de commerce sont plus nombreux sur ces réseaux et plus actifs. Cette présence peut s'expliquer par un nombre important de recruteurs intéressés par leur profil. Ils sont en effet plus nombreux à avoir été contactés par un recruteur. Près du tiers ont obtenu un entretien, soit 13 points de plus que les jeunes issus de l'Université. En revanche le taux d'obtention d'un emploi est sensiblement le même quelle que soit la nature du diplôme.

Sur ces résultats concrets obtenus grâce aux RSP, on note des différences assez importantes entre hommes et femmes. Ainsi, les hommes déclarent plus fréquemment que les femmes avoir été contactés par un recruteur (52% contre 42%) et avoir pu obtenir un rendez-vous (28% contre 17%). En revanche, la proportion de ceux qui ont réussi à être embauchés est identique (5% contre 4%). Il semble donc que les femmes rattrapent, lors de l'entretien et des étapes suivantes, le désavantage qu'elles subiraient lors du contact en ligne.

Une importance relative

IMPORTANCE DE L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS POUR UNE RECHERCHE D'EMPLOI SELON LA NATURE DU DIPLÔME (EN %)



Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel

Source : Apec

Si les jeunes diplômés sont désormais nombreux à s'inscrire sur les RSP, ils restent plus circonspects quant à la place réelle que tiennent ces réseaux dans une recherche d'emploi.

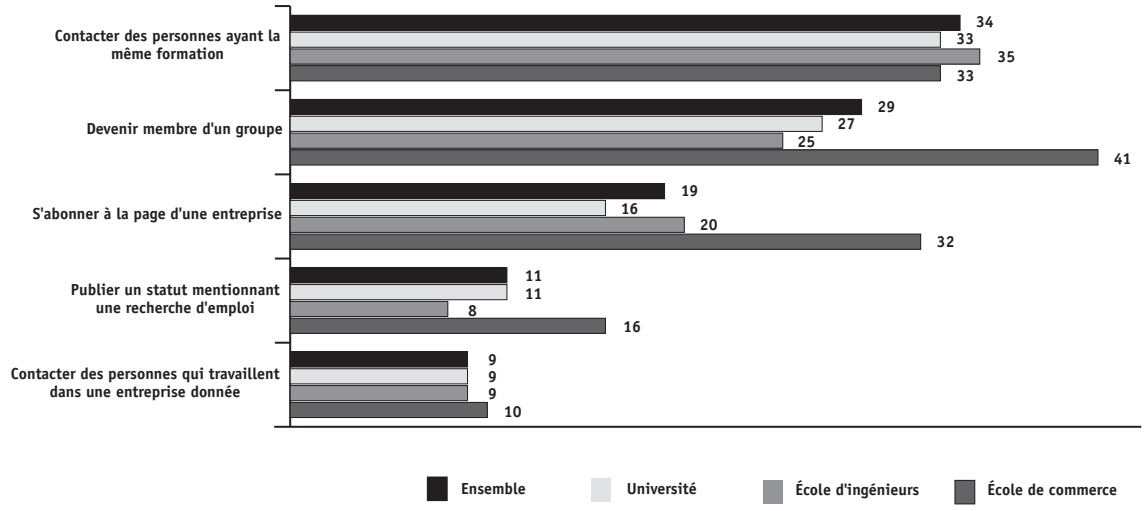
Les deux tiers estiment que les RSP ont eu un impact limité voire nul sur leur recherche d'emploi. Cette appréciation mitigée est en lien avec le pourcentage très faible de jeunes ayant obtenu un emploi par cet intermédiaire. Les plus convaincus restent les diplômés d'écoles de commerce qui misent davantage sur le réseau et s'investissent donc en plus grand nombre sur ces nouveaux outils.

FACEBOOK : UN RÉSEAU SOCIAL DONT L'USAGE PEUT S'ÉTENDRE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Plus de 8 jeunes diplômés sur 10 ont un compte Facebook. Seul 2% disposent sur ce réseau de plusieurs comptes parmi lesquels est réservé un usage uniquement professionnel. Facebook semble donc appartenir à la sphère privée. Toutefois si la quasi-totalité des jeunes diplômés ne réservent pas leur profil Facebook à un objectif de recherche d'emploi, certaines des utilisations qui sont faites de leurs comptes témoignent d'une présence de Facebook sur le créneau de la recherche d'emploi. L'entreprise compte bien intensifier ce créneau, puisque Facebook devrait se lancer prochainement dans la publication d'offres d'emploi.

Les utilisations de Facebook liées à la recherche d'un emploi

PART DE JEUNES DIPLÔMÉS AYANT ENTREPRIS SUR FACEBOOK DES ACTIONS EN RAPPORT AVEC UNE RECHERCHE D'EMPLOI, SELON LA NATURE DU DIPLÔME (EN %)



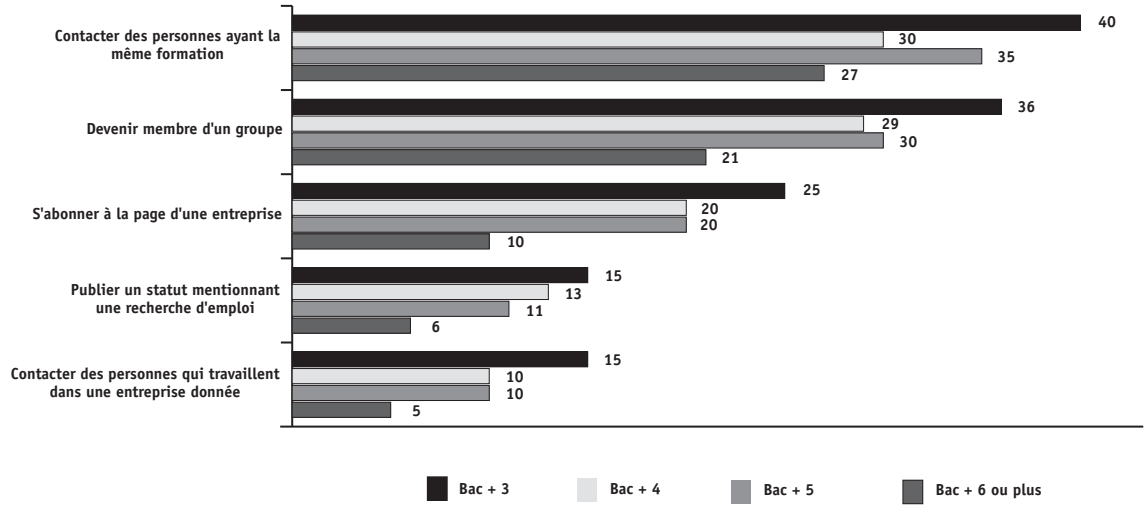
Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur Facebook

Source : Apec

Facebook est essentiellement utilisé pour contacter des personnes issues de la même formation. Il ne s'agit donc pas de contact professionnel à proprement parler mais du recours à un réseau privé qui peut s'avérer utile dans un objectif professionnel. Près de 3 jeunes sur 10 disent appartenir à un groupe Facebook en lien avec la recherche d'emploi, et 2 sur 10 se sont abonnées à la page d'une entreprise qui les intéresse.

Les jeunes diplômés d'école de commerce, plus tournés vers les réseaux sociaux, sont aussi plus nombreux à être actifs sur Facebook. Ils sont nettement plus nombreux à faire partie d'un groupe ou à s'être abonnés à la page d'une entreprise. Néanmoins, comme l'ensemble des jeunes inscrits sur Facebook, ils préfèrent en grande majorité ne pas contacter des entreprises par l'intermédiaire de ce réseau social. Rares sont ceux aussi mentionnant leur statut de chercheur d'emploi.
Les femmes font de Facebook la même utilisation que les hommes, à ceci prêt qu'elles déclarent un peu moins souvent s'en servir pour contacter des personnes ayant le même type de formation (31%, contre 37%).

PART DE JEUNES DIPLÔMÉS AYANT ENTREPRIS SUR FACEBOOK DES ACTIONS EN RAPPORT AVEC UNE RECHERCHE D'EMPLOI, SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME (EN %)



Base : Jeunes diplômés Bac + 4 et plus inscrits sur au moins un réseau social professionnel

Source : Apec

Les usages sont sensiblement les mêmes selon que les jeunes diplômés sont en emploi ou en recherche. En revanche, l'utilisation de Facebook varie nettement selon le niveau de diplôme. Les Bac + 3 peu nombreux sur les RSP, sont plus présents sur les différentes fonctionnalités de Facebook liées à la recherche d'emploi, tandis que les plus diplômés semblent au contraire avoir délaissé Facebook pour se reporter sur les RSP, à l'image plus sérieuse et à la vocation uniquement professionnelle.

L'image de Facebook comme réseau social pouvant favoriser la recherche d'emploi reste donc à construire. En effet si les usages liés à la recherche d'emploi demeurent restreints, les résultats en termes de contacts avec le monde professionnel sont bien plus faibles. 2% des jeunes diplômés affirment avoir été contacté par un recruteur via Facebook, 2% ont obtenu un entretien et 1% ont décroché un emploi.

–TYPOLOGIE QUALITATIVE DE L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX–

Dans le contexte de l'éclairage fourni par les données quantitatives précédemment citées, l'enquête qualitative a permis d'approfondir le discours des jeunes diplômés au sujet des réseaux sociaux. La typologie en 4 groupes ainsi dégagée donne une vision synthétique de la manière dont il se structure.

DEUX AXES DE VALEURS

Le résultat principal de l'étude qualitative a été de mettre en évidence que les usages et les attitudes des jeunes diplômés concernant les réseaux sociaux s'organisent en fonction d'un positionnement par rapport à deux grands axes. En combinant ces axes, on obtient 4 grands groupes dont les caractéristiques sont détaillées ci-après.

Premier axe : adulte vs adolescent

Davantage un continuum qu'une opposition, cet axe prend en compte le positionnement, implicite ou explicite, des répondants par rapport au niveau de développement de leur personnalité, à leur degré de maturité. Plus ils se positionnent et s'assument comme adultes, plus ils ont recours aux réseaux sociaux professionnels (RSP). Inversement, plus ils sont proches des valeurs de l'adolescence, plus ils auront tendance à se cantonner au seul réseau Facebook et à demeurer fermés aux RSP.

Deuxième axe : cooptation vs compétition

Lui aussi plus un continuum qu'une opposition, il prend en compte l'attitude des répondants face au monde du travail, et plus particulièrement face au statut de cadre. En effet, ils considèrent cet environnement soit comme un espace plutôt familier dont ils connaissent les codes, dans lequel ils estiment avoir leur place et où ils sont appelés par leurs pairs (le travail est un dû), soit plutôt comme un milieu étranger où il est nécessaire de se battre pour arriver à s'établir (le travail est une réalisation ou une sanction).

Plus ils se situent du côté de la cooptation, plus les jeunes diplômés accordent de l'importance aux réseaux physiques, relationnels dans leur stratégie de recherche d'emploi ou de veille, et moins ils accordent de l'importance aux RSP sur Internet. Inversement, plus ils se positionnent du côté de la compétition, plus les RSP sur Internet revêtent une importance dans leur stratégie de recherche d'emploi ou de veille, qu'ils se sentent disposés on non à les utiliser.

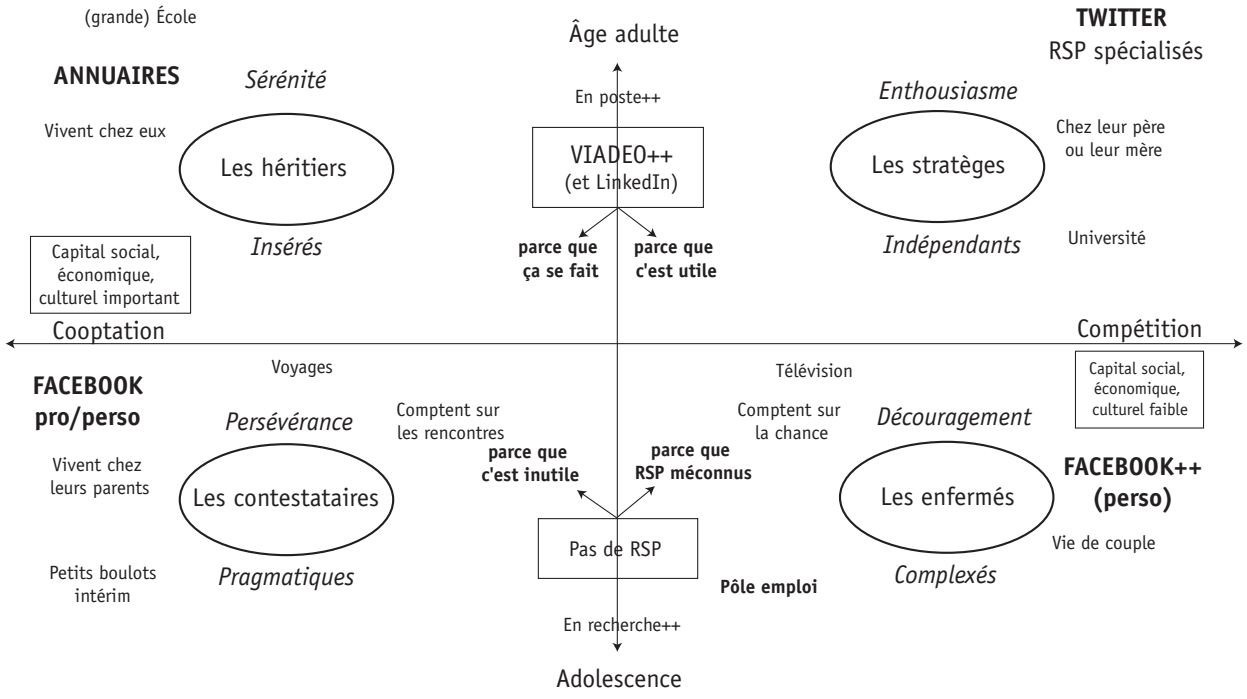
QUATRE TYPES D'ÉTUDIANTS ET DE JEUNES DIPLÔMÉS

On aboutit à distinguer 4 groupes qui présentent des logiques différentes vis-à-vis du monde du travail et des RSP, étayées sur des différences en matière, d'une part, de capital culturel et économique, et d'autre part, de nature des diplômes et des postes.

- **Les « héritiers »** se situent dans une logique d'adulte et de cooptation.
- **Les « stratèges »** se situent dans une logique d'adulte et de compétition (gagnée).
- **Les « enfermés »** se situent dans une logique d'adolescence et de compétition (perdue).
- **Les « contestataires »** se situent dans une logique d'adolescence et de cooptation.

Il faut considérer ces types comme idéaux, théoriques : si la plupart des étudiants et des jeunes diplômés de l'échantillon correspondent à un seul d'entre eux, il en existe cependant une minorité présentant des caractéristiques qui les apparentent à deux groupes situés de part et d'autre d'un des axes (voir schéma de la typologie ci-dessous). En effet il existe également, au sein de chaque type, des individus pour qui les choses se révèlent de manière moins tranchée.

Typologie des étudiants/jeunes diplômés au regard de leur utilisation des RSP



Source : Apec

–LES « HÉRITIERS »–

UN AVENIR ASSURÉ

Les « héritiers » ont fait de **sérieuses études** pour lesquelles ils n'éprouvaient pas forcément de passion, mais menant à des carrières sûres, bien balisées : par exemple, des formations en école de commerce ou d'ingénieur, scientifiques, en droit des affaires, en gestion. Ils ont respecté en cela le souhait de leurs parents, avec lesquels ils sont profondément en accord.
Ceux-ci, cadres ou chefs d'entreprise, sont parvenus à leur assurer une vie confortable qui leur a permis de poursuivre de longues études sans avoir à se poser la question de leur financement. Dans leur milieu, faire des études longues relève de la normalité.
Les « héritiers » disposent d'un important capital culturel, économique et social qui leur vient de leur milieu d'origine. Ils sont **familiarisés avec la notion de réseau**, ils en connaissent l'importance ; ils savent par leurs parents et leurs enseignants que la carrière professionnelle est favorisée par l'existence d'un carnet d'adresses. Et par chance, celui-ci, tout au moins son amorce, leur est proposé dès l'entrée dans les études.
Les « héritiers » ne prennent pas de risques, ils n'y sont pas contraints, ils n'en ont pas besoin, parce qu'ils se sentent en sécurité. Ils ont le temps et le choix.

« Je veux être chef de secteur. Si je ne trouve pas, je suivrai une formation complémentaire. »

« J'aimerais prendre ma propre voie, vivre ma propre expérience, ne pas trop dépendre de la famille : papa, maman, c'est la voie de la facilité. »

Les « héritiers » se destinent à une carrière qu'ils envisagent à progression constante. Ils savent qu'ils vont **tout naturellement être amenés à encadrer, à décider,** et en cela se conformer à ce qui a été tracé pour eux, par leur famille et par leurs études. Ils n'éprouvent pas de difficulté à endosser ces rôles.

« Je suis satisfait de mon poste. Je pense tout de même à changer, peut-être chef de projet dans une plus grande entreprise, avec plus de responsabilités, diriger une équipe. »

« Je suis exigeante, je veux trouver un job qui me plaise vraiment, avoir des responsabilités, dans un cabinet d'avocats de bonne renommée. »

Leur projet de vie est déjà bien tracé : une fois le premier emploi obtenu (correspondant à leurs qualifications), ils envisagent de s'établir avec leur compagne ou compagnon et avoir des enfants.
Ils se perçoivent comme adultes, ayant intégré les valeurs de responsabilité, d'effort, de travail et de hiérarchie qui régissent la vie en société. Ils se sentent à leur place. Même s'ils ne se sont pas tout à fait émancipés symboliquement de leurs parents, ils ont le sentiment que cette émancipation se produira tout naturellement, avec le temps, en douceur.

Quand ils sont en recherche d'emploi, les « héritiers » s'y consacrent pleinement, méthodiquement, sérieusement.

UN USAGE MODERÉ D'INTERNET

Les « héritiers » font un usage plutôt modéré d'Internet. Si, comme tous les jeunes de leur âge, ils accèdent à Internet tous les jours, pour échanger, écouter de la musique, s'informer, ils n'y sont pas actifs à proprement parler : pas de blog, peu de publication de statuts, peu de posts en général.
Pour eux, Internet représente surtout un outil d'information et de communication, pas un outil d'émancipation ou de promotion de leur image.

Ils affichent leur distance à l'égard de Facebook

Les « héritiers » affichent une attitude neutre vis-à-vis de Facebook : pas totalement détachée, mais déjà distante. Ils l'utilisaient davantage lorsqu'ils étaient collégiens ou au début de leurs études supérieures. Depuis, ils ont restreint l'accès à leur profil. Parmi leurs contacts Facebook, ils n'ont conservé que les personnes qu'ils connaissent vraiment et avec lesquelles ils ont des choses à partager : la famille, les amis, les camarades de promotion. Parfois ils les classent en différentes catégories,

ce qui leur permet de sélectionner les destinataires de certaines informations.

« C'est pour que l'on me trouve quand on me cherche, par exemple une entreprise qui veut me pister, mais on ne cherchera pas plus loin. »

« Les photos, j'en avais mis beaucoup, j'ai tout enlevé l'année dernière… il y a un certain voyeurisme, ça peut être pénalisant. »

« Je sécurise beaucoup, je n'actualise plus mon profil, je trouve cela gênant, intrusif ; si mon profil ne paraît pas intéressant, c'est très bien. »

Les contacts issus du monde professionnel ne sont pas ajoutés aux amis Facebook, parce que, après tout, ce sont deux mondes différents, l'un personnel et privé, l'autre plus social et public. Notons néanmoins des exceptions : on peut laisser entrer sur Facebook quelques relations du monde intermédiaire, classés entre les amis et les professionnels. C'est le cas par exemple des professeurs, tuteurs, responsables de stages… avec lesquels on entretient des relations quasi familiales. Ce cas amène les « héritiers » à nuancer le contenu de leurs posts sur Facebook.
Certains disposent même de deux comptes Facebook : l'un sous un nom d'emprunt, avec lequel ils peuvent se dévoiler sans que cela leur soit préjudiciable, et l'autre sous leur véritable identité, dans lequel ils montrent un profil plus sage, plus neutre, auquel ont accès des relations sortant du cadre strictement privé, un bon support pour leur « e-réputation ».
D'autres transfèrent sur un des RSP les contacts Facebook non strictement amicaux ou familiaux.

Les réseaux professionnels en ligne sont un outil complémentaire

Les « héritiers » se sont inscrits sur Viadeo ou LinkedIn pour s**e conformer** aux conseils de leur entourage (famille, école). Un abonnement à Viadeo ou LinkedIn fait partie des **codes implicites** de leur milieu. Ils ont intériorisé le dogme selon lequel on se doit d'avoir un compte, comme on se doit de se constituer et d'entretenir un carnet d'adresses, un réseau.

« LinkedIn, c'est lié à l'école : on m'a encouragé à y aller. »

« On m'a toujours dit qu'il fallait garder le contact et nourrir les échanges de temps en temps. »

Qu'ils soient en poste ou non, pour les « héritiers », les réseaux sociaux professionnels (RSP) sont des outils de communication professionnelle, dans une stratégie d'investissement sur le long terme.

« Je suis allé sur LinkedIn il y a deux ans, pour me familiariser avec le site, parce que je savais que je serais amené à l'utiliser par la suite. »

« Plus je vieillirai, plus je m'en servirai. Cela se développera plus, et j'aurai plus d'expérience pour être actif et me vendre. »

Quand ils sont en poste, les « héritiers » sont en position de veille active ; ils utilisent les RSP à cette fin.

« Quand on travaille, il faut développer son réseau professionnel, c'est du long terme, cela peut être utile à tout moment, pour un emploi, pour un contact, pour avoir des tuyaux sur toutes sortes de choses. »

Pour eux, **les RSP ne servent pas à trouver du travail**, ou pas directement, car selon eux, ils ne sont pas le moyen que les entreprises privilégient pour approcher les candidats.

« Les grosses entreprises s'en servent, mais pas vraiment pour trouver des collaborateurs ; cela me semble surtout utilisé par les professionnels pour étendre leur réseau… Si les entreprises cherchent quelqu'un, ce sera par des contacts entre eux ou via leur site directement. »

« C'est trop direct comme contact pour qu'on puisse trouver un travail. Les procédures de recrutement sont compliquées, il y a différentes étapes, des passages obligés. »

Les « héritiers » en sont persuadés, **les RSP ne peuvent se substituer aux réseaux traditionnels**, auxquels ils appartiennent de droit ; les emplois ou les stages ne se trouvent pas par ce biais, mais par celui du réseau classique.

« Quand je vais chercher du travail, les réseaux sociaux ne seront pas mon premier outil. D'abord, il y a les contacts personnels. Ce n'est qu'un complément, ce n'est pas incontournable pour trouver du travail. D'ailleurs je ne connais personne parmi mes amis qui ait trouvé grâce aux réseaux sociaux.»

« Je trouverai certainement via le site Village de la Justice, ou par mes réseaux personnels. »

De toute façon, on leur a enseigné que **rien ne vaut le contact direct**, « à l'ancienne ».

« À l'école, on m'a dit que c'était mieux d'envoyer une lettre manuscrite et que c'était encore mieux de la remettre en main propre, pour créer un contact humain, et montrer qu'on ose le contact réel. »

Pour les « héritiers », les RSP constituent des outils pratiques, au même titre que les annuaires de leur école ; ils sont en quelque sorte des versions modernes, dématérialisées de ces derniers. Ils leur permettent d'exploiter des services, de demander des recommandations à leurs camarades de promotion ou à d'anciens élèves, au nom d'une solidarité de corps jamais démentie, les anciens aidant naturellement les nouveaux.

« Sur LinkedIn, j'ai cherché d'anciens étudiants travaillant chez l'Oréal, quand j'ai passé un entretien là bas. Cela m'a servi : la personne que j'ai contactée m'a appelé le jour de l'entretien, et elle m'a donné des conseils. »

Les RSP ne sont pas pour eux des outils de recherche, mais des carnets d'adresses, qu'ils entretiennent parce qu'ils connaissent l'importance de l'effet réseau.

« LinkedIn n'est pas un outil de travail, c'est un répertoire. »
« De manière générale, les réseaux sociaux ne sont pas utilisés dans une recherche d'emploi, mais plutôt pour développer son carnet d'adresses, sur le long terme. C'est un carnet d'adresses virtuel et ouvert. »

La présence sur les RSP est perçue comme nécessaire, car elle constitue une vitrine.

« Cela peut servir pour la carte de visite. »

Les « héritiers » ont souvent deux comptes RSP, Viadeo et LinkedIn, pour ne manquer aucune opportunité ; un seul fait l'objet d'une consultation régulière. Ce peut être celui avec lequel ils se sentent le plus à l'aise, pour des raisons d'ergonomie, de fonctionnalités (souvent LinkedIn), ou bien celui sur lequel ils ont le plus de contacts, celui qui a été recommandé par l'école ou l'université à l'ensemble de leur promotion (souvent Viadeo).
Leur fréquence et leur mode d'utilisation (actif ou passif) dépendent de leur situation au regard de l'emploi : l'utilisation se fait plus fréquente et plus active en période de recherche d'emploi.

L'INCONTOURNABLE CARNET D'ADRESSES DES « HÉRITIERS »

Ils trouvent leurs stages ou leur premier emploi grâce à leur carnet d'adresses, que ce soit par l'intermédiaire de leur cercle familial et de ses relations, ou par la communauté des anciens élèves de l'établissement où ils ont fait leurs études.

« Ma belle-sœur travaille en Angleterre, ma sœur chez Adidas, et les amis de mes parents sont PDG, c'est un tremplin quoi qu'il arrive… on vous trouvera quelque chose, m'a-t-on dit quand je cherchais un stage. »

« J'ai trouvé mes stages par piston ; jusqu'ici, Viadeo et LinkedIn ne m'ont pas servi à trouver du travail. »

« Mon stage, je l'ai trouvé via un ami étudiant qui avait postulé, puis refusé l'offre. »

« Lors de la recherche de mon troisième stage, j'ai repris contact avec quelqu'un que j'ai connu par l'intermédiaire d'élèves de la promotion, il avait dit qu'on garderait contact. Je l'ai recontacté quand j'ai commencé à chercher du travail et il m'a orienté sur différentes pistes, ce qui m'a permis de trouver mon poste actuel ; cela aurait pu se passer par LinkedIn, pourquoi pas, il est sur LinkedIn, mais comme j'ai son téléphone, je suis entré en relation directe avec lui ; j'ai trouvé mon boulot grâce à un réseau classique, à mon carnet d'adresses. »

Ils conseillent les canaux traditionnels pour trouver un emploi ou un stage

Les « héritiers » recommandent de privilégier les relations et les contacts directs.

« Il faut utiliser les réseaux sociaux, un maximum de différents réseaux, rôder ses CV, les réactualiser, surtout ne pas s'imaginer que cela vient tout seul. Mais les RSP ce n'est qu'un outil en plus, il faut utiliser ses relations. »

« Passez par le téléphone pour voir les gens en vrai, avoir un entretien, un échange en face à face… Le réseau virtuel complète le réseau réel. »

« Et si la personne n'a pas de contact, elle devrait se servir des réseaux sociaux pour approcher directement les entreprises. C'est quitte ou double. Ça marche ou ça marche pas. »

Néanmoins, outre leurs carnets d'adresses, les jeunes rencontrés au cours de l'étude ont, pour leur recherche d'emploi, fait mention de quelques sites spécialisés même si ceux-ci sont en nombre très restreint : Village de la Justice, Emploi Environnement.

–LES « STRATÈGES »–

LA VOLONTÉ D'ARRIVER

Les « stratèges » sont issus de **milieux sociaux modestes**, qui ne leur a pas légué un capital culturel, social ou économique très important. Pourtant ils ont manifesté très tôt l'envie d'acquérir celui-ci par eux-mêmes, afin de quitter leur condition, de **« faire mieux que leur parents »**. L'Université (le plus souvent) leur a permis d'y parvenir.
Ils ont souvent exercé, en parallèle à leurs études, de « petits boulots », ou ont suivi des formations en alternance. Ils comptent sur **leur volonté, leur énergie et leur capacité de travail**. Ce sont des passionnés, qui vivent leurs études ou leur métier **avec enthousiasme**.
Les « stratèges » sont adultes : ils se sont émancipés par le travail et ont le sentiment de s'être accomplis, par la lutte qu'ils ont menée, et plutôt gagnée, contredisant les statistiques et les données socio-économiques. Ils se perçoivent comme étant en compétition, tacitement, avec leurs camarades de promotion. Ils s'estiment « être sortis du lot ».
Par la force des choses, ils se sont débarrassés des inhibitions liées à leur origine sociale vis-à-vis du monde des cadres. Ils ne se sentent pas « arrivés » pour autant : ils pensent avoir ou avoir eu de la chance, et sentent que rien n'est acquis. D'où l'importance pour eux de constituer et d'entretenir des réseaux qui représentent une assurance sur l'avenir.

Contrairement aux « héritiers », ils ne perçoivent pas leur carrière comme dessinée, ils n'ont **pas de plan de carrière**. Ils savent qu'il leur faut savoir saisir les opportunités.

« Je n'ai pas de plan rigide, je suis ouverte à toute proposition. »

Quand ils sont en poste, ils n'envisagent pas de le rester très longtemps. Selon eux, pour progresser professionnellement, il faut changer d'emploi, se remettre en question, **savoir saisir les opportunités** quand elles se présentent.

« Je veux bouger. J'ai commencé dans une petite entreprise, je me fais la main, mais j'en ai vite fait le tour. Je veux me tirer vers le haut, utiliser toutes mes compétences techniques. Dans 5 ans, j'aimerais avoir entamé un projet personnel, créer une société. »

La vie professionnelle constitue leur priorité. À ce stade, leur vie familiale demeure secondaire, jusqu'à la stabilité et la reconnaissance professionnelles obtenues.
Ils aspirent à l'indépendance, vivent souvent déjà de façon autonome ou en couple, même s'ils logent encore parfois chez leurs parents, de façon « provisoire », pour « faire des économies ».

Dans cette catégorie, nous trouvons au sein de notre échantillon des étudiants et jeunes diplômés issus de l'immigration (également représentés parmi les « enfermés »).

Ne disposant pas naturellement de réseaux fournis par leur famille ou leur école, ils ont dû **se créer ces réseaux eux-mêmes**, en exploitant toutes les possibilités rencontrées au cours de leurs études et de leurs expériences de travail.

« Je n'ai pas un réseau familial ou amical qui va me donner des pistes professionnelles. »

« Il fallait trouver le stage. La faculté ne nous a pas aidés. »

« J'ai des amis diplômés qui galèrent.. je sais que pour moi aussi ce sera compliqué, des CDD, des stages, de l'interim. »

« Parmi les étudiants qui étaient en master avec moi, beaucoup n'ont pas trouvé de stage, donc ils n'ont pas pu valider leur master… beaucoup se disaient : je vais prendre 2 ou 3 mois de vacances. »

Les études qu'ils ont choisies les mènent à des **métiers porteurs**, comme les technologies de l'information et de la communication (graphiste, webmaster, documentaliste) ; certains ont opté pour une formation d'ingénieur (plutôt à l'Université), la comptabilité ou la finance.

INTERNET, FACTEUR D'ÉMANCIPATION

Les « stratèges » se sont émancipés et ont découvert **un autre monde que celui de leurs parents**, grâce à Internet auquel ils sont connectés quasiment en permanence. Pour eux, l'important est d'être au plus près de l'actualité en temps réel, des nouvelles tendances, de tout évènement ou donnée susceptible de les aider dans leur projet personnel et professionnel. Ce sont des utilisateurs de l'Internet mobile qui se connectent quand ils sont en déplacement, dans les transports publics en particulier.

Très actifs, les « stratèges » peuvent gérer des blogs, des newsletters, poster des commentaires, des videos, faire partie de multiples groupes, quand ils ne les animent pas. Ils sont adeptes de réseaux plus divers que les autres diplômés ; par exemple, Pinterest, un nouveau réseau social américain en forte croissance, qui permet de créer et de partager des galeries d'images, ou bien Twitter, qu'ils utilisent fréquemment en tant que simples « followers », et parfois comme émetteurs de « tweets ».

Pour les « stratèges », le fait de **faire partie d'une communauté**, d'animer et produire du contenu, constitue, au-delà de l'intérêt propre, un **vecteur d'image**, en particulier quand ils postulent dans les métiers de la communication.

« Quand on postule pour un job, le recruteur regarde notre activité, ce qu'on tweete, nos contacts. Il faut être actif pour être crédible. Quand j'ai postulé, mon employeur a cherché mon profil et il m'a dit : 'tu dis que tu es passionnée de réseaux sociaux, mais tu n'as rien tweeté depuis 2 ans…' »

« Twitter, c'est tactique, c'est pour montrer que j'utilise les dernières technologies à la mode. »

Ils sont extrêmement soucieux de leur image, de leur « e-réputation ». La plupart ont déjà recherché leur propre nom sur Google, pour avoir une idée de ce que leurs interlocuteurs peuvent percevoir d'eux sur Internet ; certains ont modifié leur « e-image ».

« J'ai désactivé mon profil Facebook sur Google… J'ai fouillé partout dans Facebook, mais j'ai fini par trouver. »

Ils ont un usage restreint de Facebook

Ennemis de la futilité, les « stratèges » n'ont jamais été attirés par la possibilité qu'offre Facebook de livrer ses états d'âme ou de publier ses photos de vacances. De toute façon, pris par leurs études, et par leurs petits jobs, ils n'ont jamais eu beaucoup de temps pour s'y consacrer. Certains y sont venus bien après l'adolescence ; ils en sont des utilisateurs relativement récents, séduits par la possibilité de multiplier les contacts utiles.

« Avant, Facebook, ça ne m'intéressait pas, les messages c'était : qui a les cours de machin, il y a une soirée tel jour…le groupe des anciens de la promotion, je n'ai pas vu l'interêt sur le moment. »

« J'ai fait du tri dans mes amis sur Facebook… lui, il me sert à rien, je l'enlève. »

« Au début de Facebook, j'ai fait beaucoup de rencontres, c'est notamment grâce à Facebook que je suis dans mon école, j'avais rajouté comme amie l'amie d'une amie ; c'est elle qui m'a parlé de Skema, une école de management. »

Les « stratèges » sont toujours des utilisateurs réguliers de **Facebook, mais Facebook n'est pas ou plus leur réseau exclusif**.
« Facebook c'est moins prenant qu'avant. Avant, j'étais accrochée, je me suis lassée petit à petit. Maintenant j'ai d'autres préoccupations, d'autres envies, je le consulte encore mais je suis moins active et mes amis aussi… mais j'y vais encore tous les jours. »

« Facebook, j'y vais moins depuis que je travaille, ce n'est pas le lieu où je trouve de l'information, il y a d'autres réseaux qui sont plus adaptés : Viadeo, Twitter, Pinterest correspondent plus à mes centres d'intérêt. »

Ils disposent d'autres réseaux sur Internet : réseaux généralistes comme Twitter, professionnels comme Viadeo ou LinkedIn, ou spécialisés dans leur domaine de compétences. (voir la liste plus loin)
Certains n'ont pas hésité à utiliser leurs contacts Facebook pour une recherche d'emploi ou de stage, ou bien utilisent les pages Facebook des entreprises ou des associations, plutôt que leurs sites Internet, pour visualiser les offres, sans retour positif.

« Je suis allée chercher différentes structures sur Facebook, via le moteur de recherche interne, pour voir les informations qu'ils publiaient. Il y en a beaucoup plus que sur les sites, et en plus, elles sont actualisées. Il y a des associations qui cherchent via Facebook, j'ai eu des réponses, mais davantage en appelant directement. Il m'est arrivé d'aller sur le wall d'une association et de poster un petit

message pour demander s'il y avait des possibilités de bénévolat. C'est bien, c'est plus informel. »

Ils se sont aperçus que Facebook était un réseau relativement restreint, fonctionnant en vase clos ; la plupart y ont donc renoncé dans un but professionnel, d'autant plus qu'il existe d'autres réseaux à cet égard.

« Les amis sur Facebook ne parlent pas de job… et c'est difficile de se recruter entre nous, on a tous le même âge. »

Utilisant Facebook (entre autres) pour tenter de se renseigner sur leurs interlocuteurs, ils ont donc bien compris l'intérêt de filtrer l'accès à leur propre page Facebook, et de « lisser » le contenu de leur page.

« Sur Facebook, je m'appelle pas Sabrina, j'ai un pseudonyme, et mes photos sont artistiques, et de profil, pour qu'on ne me trouve pas facilement. »

« Je ne publie rien sur Facebook, il faut faire attention. Ça ne regarde pas les professionnels de savoir que je suis en couple. Les gens qui ne me connaissent pas voient seulement ma photo, ma date de naissance et mon CV, parce que j'en suis fière. Si quelqu'un me recherche, il n'a pas accès à mes données personnelles, mais je suis là, j'existe, et c'est propre. »

« Mon Facebook est neutre, je n'ai pas de photo, c'est un paysage, ça sert pour le professionnel et le privé. »

Leurs contacts Facebook comprennent généralement la famille, les vrais amis, et les connaissances, c'est-à-dire un « deuxième cercle ». Ni véritablement amis, ni contacts issus du monde du travail, plutôt relations en lien avec l'Université ou le monde associatif, les personnes de ce deuxième cercle n'ont qu'un accès restreint à leur profil et à leur mur Facebook.

Les réseaux professionnels en ligne sont pour eux un réseau à part entière

Pour les « stratèges », les RSP constituent les seuls sites jouant véritablement le rôle de réseaux, c'est-à-dire extensibles. En effet, ayant fait le tour de ce que pouvait leur apporter Facebook en matière d'opportunités de carrière (c'est-à-dire pas grand-chose), ils ont fait le constat que le réseau amical au sens strict était tari en termes de contacts professionnels potentiels, et que Facebook, pour pouvoir conserver son rôle d'espace de liberté, devait rester étanche.

« Sur Dogfinance, je rajoute des gens que je ne connais pas, c'est plus carré, je me méfie moins… Je suis moins préoccupée des dangers d'image sur les réseaux professionnels. Il n'y a pas de contenu privé, personnel qui pourrait me nuire. »
« Moi, je suis un retardataire de Facebook, j'y ai créé mon compte il y a seulement un an et demi ; Viadeo, ça fait 3 ans, parce que je voulais entrer en contact avec des personnes de certaines sociétés pour trouver un stage. »

Comme les « héritiers », les « stratèges » sont conscients de l'importance de se constituer un réseau et d'entretenir un « carnet d'adresses », pour leur future carrière professionnelle.

« C'est indispensable d'entretenir son réseau pour le jour où on en a besoin. »

« Je reste active pour le jour où je chercherai un autre job. »

Mais à la différence des « héritiers », c'est avant tout par les RSP que les « stratèges », qui ne disposent pas de contacts « naturels », peuvent **bâtir leur propre image**, leur propre réputation professionnelle. L'image et l'e-réputation revêtent à leurs yeux une importance majeure : ils les soignent et les entretiennent.

« Il faut être maître de son image. Je ne posterai jamais un tweet débile sur Twitter. »

« Viadeo, c'est une vitrine pour se promouvoir. Mieux vaut que ce soit moi qui le remplisse plutôt que quelqu'un de mal intentionné. »

Ainsi, **ils mettent leur CV à jour** à chaque stage, à chaque changement de poste, ou à chaque nouvelle compétence acquise. Ils veillent à ce que leurs CV publiés sur les différents sites ou réseaux soient homogènes, parce qu'ils pensent que les employeurs potentiels peuvent détecter des incohérences. Ils engrangent immédiatement chaque personne qu'ils sont amenés à rencontrer dans leurs contacts RSP.
Les « stratèges » constituent le type **le plus actif sur les RSP**. Ils n'hésitent pas à envoyer des sollicitations de contact à des professionnels inconnus dont le poste les intéresse, à demander des conseils, des recommandations, à envoyer des CV, quand ils sont en recherche d'emploi ou de stage. Ils veillent à se tenir informés de la progression des carrières des camarades de promotion.

« De temps en temps je regarde le profil des autres. S'ils ont changé de poste, il m'arrive de les contacter pour prendre des informations, échanger sur nos métiers. »

« J'utilise Viadeo pour rajouter des contacts, des gens que j'ai déjà rencontrés, ou alors des gens que je ne connais pas, mais avec qui j'ai un contact commun, et qui sont à un poste qui m'intéresse. »

Ce sont des utilisateurs affichant une approche décomplexée.

« Je n'ai pas de scrupule à faire ça, parce que c'est une sphère réservée à cela, aux contacts professionnels. »

« C'est ma philosophie de faire du forcing sur Viadeo. J'envoie un message, je m'en fiche, les gens qui sont là savent qu'ils peuvent être contactés. Et je le fais parce que je n'ai aucun autre moyen d'entrer en contact avec eux. »

Quelques « stratèges » (ceux qui ont vécu des expériences positives avec Viadeo, qui ont obtenu des entretiens pour des postes, avec ou sans suite) déclarent envisager de souscrire aux options payantes de Viadeo ou LinkedIn, quand ils seront en recherche active, afin d'optimiser leurs chances.

En plus de ces sites généralistes, les « stratèges » utilisent **un ou plusieurs sites spécialisés dans leur domaine de compétences**, différenciant les apports respectifs de ces deux types de réseaux.
Les RSP généralistes servent surtout de vitrine, de carnet d'adresses, et de moyen pour entrer en contact avec des professionnels. Leur utilisation s'envisage davantage sur le long terme, tout au long de la carrière. Elle correspond plutôt à une démarche de veille active.

« Viadeo et LinkedIn, je ne comptais pas là-dessus pour trouver un job, pour moi c'était juste des vitrines. On peut être contacté, mais c'est pas là-dessus qu'on va trouver une offre d'emploi… ou alors une offre qui vient de Monster ou de l'Apec, mais pas directement des entreprises et puis de toute façon, pour avoir accès à ces offres, sur Viadeo il faut payer. »

Les RSP spécialisés, selon les cas, se rapprochent, soit des sites d'offres d'emploi traditionnels, soit des véritables réseaux professionnels offrant, outre l'adhésion à des communautés, un accès gratuit à des offres d'emploi (souvent exclusives) ou de stages. L'utilisation de tous ces sites par les « stratèges » est plus ponctuelle, souvent limitée aux périodes de recherche active.

« Pour rechercher un job, je n'utilise pas Viadeo. C'est bon pour les community managers ; pour moi qui vise les collectivités territoriales, l'outil c'est la Gazette des communes. »

« Mon boulot actuel, je l'ai trouvé par l'ADBS (Association des documentalistes et bibliothécaires spécialisés). Je regrette de ne pas m'être inscrit plus tôt sur le site. Si je m'étais bougé plus. »

Par ailleurs, les « stratèges », en particulier ceux en recherche active, s'y sentent plus à l'aise parce qu'ils les perçoivent comme étant plus orientés vers les jeunes diplômés que vers les professionnels confirmés.

« Dogfinance c'est propre, efficace, je l'utilise depuis un an et demi ; j'y vais tous les jours, je consulte mes offres, j'envoie des candidatures ; je connais le statut de mon envoi (en cours, accepté, refusé). L'avantage c'est que le contact est plus direct, plus privilégié, plus ciblé ; il y a une grande réactivité des interlocuteurs, c'est plus efficace. On sait pourquoi on est là. Quand on veut des conseils, on peut les obtenir facilement. On peut faire des recherches par mots clés. Il m'est déjà arrivé d'envoyer des demandes à des personnes que je ne connaissais pas, pour demander des conseils sur mes recherches, savoir si il y avait des postes, mieux connaître les métiers. Les gens répondent, ils sont très réactifs.

« Viadeo c'est destiné à des professionnels en poste, très expérimentés : je suis plus sur la réserve, ce n'est pas la sphère des jeunes diplômés, c'est le Facebook du cadre dynamique avec pas mal d'expérience, je me dis que j'ai moins de chance, qu'il y a plus de concurrence. »

Une fois l'emploi ou le stage trouvé, les « stratèges » continueront d'actualiser leur profil, de soigner leur image et leur carnet d'adresses sur les RSP généralistes ; ils pourront délaisser les sites spécialisés jusqu'à la prochaine recherche d'emploi.

Même si, pour la majorité des « stratèges », les RSP généralistes comme LinkedIn ou Viadeo ne sont pas à strictement parler des outils de recherche d'emploi, certains sont parvenus à trouver un stage ou un emploi, directement ou indirectement, grâce à leur attitude très active.

« Sur Dogfinance, j'ai eu un entretien pour être assistante en analyste financière, ils cherchaient un stagiaire, ça ne s'est pas fait, mais j'ai gardé le contact. »

« Sur Viadeo, j'ai été contacté par un DRH, il m'a envoyé un mail en me proposant de le contacter, j'ai passé un entretien téléphonique, puis un entretien en face à face qui a débouché sur une proposition d'emploi. Une autre fois, j'ai

envoyé une candidature à une entreprise via Viadeo, l'entreprise est revenue vers moi, j'ai passé un entretien, on m'a fait une proposition. Mais mon job actuel, je l'ai trouvé en publiant mon CV sur Monster. »

« Viadeo, c'est comme une candidature classique, la procédure est simplifiée, il y a possibilité de cibler, des deux côtés. »

UNE RECHERCHE D'EMPLOI PRÉCOCE ET RAPIDE

La plupart n'ont pas cherché longtemps. Ils étaient organisés, présents sur les sites d'offres d'emploi et actifs sur les réseaux sociaux avant l'obtention de leur diplôme de fin d'études. De toute façon ils n'avaient pas le choix : il leur fallait valider leur cycle d'études et travailler.

« J'ai commencé à chercher en avril, j'ai eu mon entretien le soir du diplôme, en juin, et je commençais mon job trois jours après. »

Leurs conseils pour trouver un emploi ou un stage

Les « stratèges » recommandent d'être actifs, présents sur les RSP mais aussi de « poster » son CV sur un maximum de CVthèques, de répondre à un maximum d'offres et de maîtriser préalablement son e-réputation, notamment sur Facebook.

« Il faut se bâtir un beau profil sur Viadeo, sélectionner les entreprises qui t'intéressent, entrer en contact avec les gens de ces entreprises, les ajouter à ton cercle, envoyer différentes candidatures, en évitant de mélanger le professionnel et le privé, savoir garder une distance, se protéger. Il faut aussi publier son CV sur Monster, ce n'est pas un réseau, c'est un intermédiaire. ».

« Il faut se bouger, s'inscrire par Internet sur un maximum de sites, regarder un maximum d'offres, utiliser les sites spécialisés et s'inscrire sur Viadeo et LinkedIn, parce que les recruteurs y vont pour voir le réseau de la personne. »

« Attention, ils traquent la bêtise, la contradiction. Sur Facebook, on a tout à perdre si on ne ferme pas son profil. Si le profil est ouvert, ils se jettent dessus. »

Qu'ils soient généralistes ou spécialisés, les sites utilisés par les « stratèges » de notre échantillon sont relativement nombreux :

- Sites emploi généralistes : Apec, Pôle emploi, Monster, Cadremploi.
- Jeunes diplômés : Jeunedip, Kap'stages, Studyrama.
- Etablissements d'enseignement : Polytech, Skema.
- Métiers de l'environnement : Réseaux Tee.
- Métiers de la finance : Dog Finance, E financial careers.
- Métiers dans les collectivités territoriales : Gazette des communes.
- Métiers de l'information et de la documentation : ADBS (Association des documentalistes et bibliothécaires spécialisés).

–LES « CONTESTATAIRES »–

UN PROFIL « CARPE DIEM »

Comme les « héritiers », les « contestataires » ont le temps et ils ont le choix. Ils habitent chez leurs parents qui les hébergent pour une durée indéterminée (et ce quel que soit leur milieu social d'origine), le temps qu'ils obtiennent un CDI, alors même que leur recherche, consciemment ou inconsciemment, les porte plutôt vers des **CDD ou des missions ponctuelles**.

« On m'a proposé un CDI, j'ai refusé à cause de l'ambiance et parce que c'est un boulot que je n'aime pas, il y a des tâches répétitives. »

Les « contestataires », à la différence des « héritiers », ne cumulent pas de capital culturel, économique et social. Néanmoins ils sont bien dotés sur un de ces trois plans.
Leurs parcours universitaires sont fréquemment **atypiques**, marqués par des réorientations ou interrompus par des voyages.

« Je mets de l'argent de côté pour partir dès que je peux. Je vais à New York dans deux mois. »

Ils travaillent à côté de leurs études pour subvenir à leurs besoins de tous les jours et ne pas être véritablement à la charge de leurs parents, mais leurs revenus s'avèrent insuffisants pour acquérir une autonomie financière, et en particulier payer un loyer. Le provisoire peut se poursuivre dans la durée : les « contestataires » s'accomodent de cet état de non-choix qui remet à plus tard le moment d'un engagement clair et durable.

« Je donne des cours chez Acadomia. On est bien payé… mais pas assez pour prendre un appartement. »

Il leur est difficile de se projeter dans l'avenir. Les rêves de maison, d'enfants, de stabilité professionnelle ne sont pas à leur programme. À tout cela, ils préfèrent le changement, la découverte, l'aventure, le prix de ce qu'ils estiment être la liberté.

« Je n'arrive pas à faire ce que je n'aime pas. »

« La recherche, c'est ma passion ; on se met en danger, il n'y a pas d'horaires, et ça, ça me plait. »

Les études qu'ils ont suivies (plutôt des cursus universitaires en sciences humaines ou en sciences fondamentales) ne garantissent généralement pas un accès rapide à un emploi en CDI, ou en tout cas à l'emploi dont ils rêvent. Les perspectives qui s'offrent à eux sont dans un premier temps des contrats courts, et rarement à des postes de cadre. Aussi ils considèrent que leur profil les place **en décalage par rapport aux processus classiques de recrutement**, et choisissent de développer des attitudes et des stratégies « alternatives » où leur personnalité et leur potentiel tiennent une grande place, et font le plus possible appel à leur réseau de relations directes.

« Je privilégie beaucoup l'intérim, parce qu'il donne une expérience et peut déboucher sur un CDI.. c'est comme une période d'essai. Et puis quand une mission se passe bien, on a des chances d'être vite repris. Quand on s'entend bien avec les conseillères de l'agence d'intérim, elles font de bons intermédiaires. »

« Je connais des gens à la direction des affaires culturelles de l'Opéra de Paris, j'ai peut être des opportunités. »

LES « CONTESTATAIRES » ET INTERNET

On ne constate pas d'usage ou d'attitude spécifique vis-à-vis d'Internet de la part de cette catégorie.

Ils ont un usage multiple de Facebook

Très sociables, les « contestataires » aiment la « vraie vie », les sorties, les échanges d'idées, les rencontres. Ils utilisent Facebook pour rester en contact avec leurs connaissances, échanger des messages en temps réel ou par mail, se tenir au courant des évènements, de l'actualité des diverses groupes (communautés) auxquels ils appartiennent, organiser des sorties, etc. plutôt que de publier des statuts, des posts, des photos ou retrouver d'anciens amis, comme le font les « enfermés ».
Leur réseau Facebook n'est pas cantonné aux amis proches et à la famille ; plus étendu, il reflète la diversité de leurs centres d'intérêts, la richesse de leur vie sociale.
Facebook a remplacé les chats qu'ils utilisaient quand ils étaient plus jeunes.

« Avant, on parlait sur MSN, maintenant on parle sur Facebook. »

« J'y vais au moins deux fois par jour, pour voir ce que font mes amis. »

Contrairement aux « héritiers » et aux « stratèges », les constataires **ne tiennent pas à filtrer** leur unique profil Facebook. Se percevant comme légèrement en marge, certains d'entre eux, pour pouvoir véritablement s'exprimer en toute liberté, préfèrent y afficher leur différence. D'autres au contraire désirent brouiller leurs pistes en créant deux comptes : sous leur véritable identité, ils offrent un visage lisse, accessible à tous, et sous un autre nom, ils disposent d'un espace de liberté dans lequel s'exprime leur véritable personnalité.

« Ma vie n'est pas secrète, je n'ai rien à cacher… sur Facebook, j'habite à Amsterdam et j'ai fait l'école supérieure des spiritueux et stupéfiants. »

« J'ai un compte Facebook avec ma véritale identité, j'ai 136 amis, la famille, les amis de collège, de l'Université. J'en ai créé un autre, anonyme, parce que ça me fait peur, cet espionnage ; les gens peuvent cerner votre véritale personnalité. Dans ce deuxième compte, j'ai des centaines d'amis, des gens qui parlent de leurs passions, des peintres, des galeristes, des éditeurs qui m'invitent à leurs vernissages… Il n'y a aucune passerelle entre les deux. »

« J'ai deux profils sur Facebook : Ariel pour le sérieux, David pour les amis. David c'est 'no limit' : j'ai 300 amis, c'est celui-là que j'ai utilisé le plus. »

Du fait qu'ils **n'utilisent pas ou peu les RSP**, c'est à partir de Facebook qu'ils jettent des ponts avec le monde « extérieur », qu'ils se renseignent, qu'ils s'informent, en utilisant leur réseau de connaissances. Les liens tissés à partir de Facebook ne sont pas de nature strictement professionnelle : à partir de Facebook, ils n'entreprennent pas de démarche classique de recherche d'emploi. Cependant l'utilisation de leur réseau Facebook n'est pas dénuée d'arrière-pensées.

« J'ai essayé de trouver un stage pour mon frère et dans mon groupe de kendo, il y a toutes sortes de gens, il y en a un qui est directeur financier ; il s'est connecté et je lui ai dit : 'si je t'envoie un CV, est-ce que tu peux le faire passer ?' Il a dit OK. »

« Mon deuxième profil Facebook peut servir à trouver des gens qui pourraient m'aider à faire un projet… J'ai déjà posé la question à des éditeurs avec qui je suis ami, pour savoir s'ils avaient des possibilités de travail. »

« Sur Facebook, je suis ami avec d'anciens employeurs, qui sont devenus des amis… Si je ne leur envoyais pas des messages, ils ne penseraient pas à moi pour des petits boulots. »

Les « contestataires » ne se sentent pas concernés par les réseaux professionnels en ligne

Les « contestataires » connaissent l'existence des RSP généralistes Viadeo et LinkedIn. Certains s'y sont inscrits, sans les utiliser ou de façon sporadique et passive. D'autres les ont essayés sans compléter entièrement leur profil et y ont finalement renoncé.
On peut donner plusieurs explications à cela. D'une part, les « contestataires » ne se sentent pas appartenir, du fait de leurs aspirations et de leurs parcours atypiques, à la cible visée par les RSP ; à savoir, selon eux, une population possédant des diplômes valorisants, des cursus cohérents, recherchant un emploi stable et prête à « se vendre » pour l'obtenir. D'autre part, ils ont le sentiment de ne pas « avoir droit » à ces outils, réservés à ceux qui, prétendent-ils, se reconnaissent dans une certaine « normalité ».

« Dans le culturel, je ne suis pas au niveau où on utilise LinkedIn. Je ne crois pas, à mon niveau, à la possibilité de trouver du travail comme ça. »

« Moi, dans mon esprit, j'effectue des démarches pour trouver un job. Je n'ai jamais imaginé qu'on ait envie de me chercher. »

« LinkedIn, c'est très professionnel. Moi je ne suis pas pro. »

Par ailleurs ils n'ont **pas vraiment envie de se plier à un exercice** qui leur semble presque dégradant : celui de solliciter un emploi (« comme tout le monde »), d'être passif, d'attendre le bon vouloir d'un recruteur. Ils veulent, au contraire, avoir le sentiment de prendre leur destin en mains et de choisir.

« Il ne faut pas être demandeur, ni 'tapiner'. »

« Viadeo, c'est bizarre, on crée un profil et on attend, on est pas dans l'action. »

Leur recours à certaines rationalisations a posteriori leur permet de justifier leur faible assiduité. Les RSP, disent-ils, ne seraient pas utiles pour trouver un emploi parce que peu ou pas utilisés par les recruteurs dans leur domaine. Et il est vrai que dans **certains secteurs particuliers** (culture, recherche scientifique…), les RSP ne sont sans doute pas un moyen de recrutement très utilisé.

–LES « CONTESTATAIRES »–

« Je me sens bien dans le milieu culturel… j'aimerais bien travailler comme conservateur, ou dans une DRAC, mais il faut passer des concours de la fonction publique, alors les réseaux sociaux n'ont pas trop de place. »

« Dans mon domaine, les affaires culturelles, les recrutements ne se trouvent pas sur LinkedIn. »

Dans leurs spécialités, les postes seraient pourvus grâce au bouche à oreille, aux relations, à la cooptation, plutôt que par des approches plus classiques reposant sur les offres d'emploi, l'envoi de CV, l'entretiens d'embauche… Ils préfèrent donc **capitaliser sur leur carnet d'adresses** ; ils connaissent les filières, les gens, et savent à quelle porte frapper. Ils ont développé des stratégies alternatives de recherche, basées sur le lien direct avec des personnes physiques.

« De toute façon, dans le milieu des laboratoires de recherche, c'est que du copinage et du piston. »

« Entre nous, quand on entend parler d'un poste, on n'en parle pas… dans la recherche, on se tire dans le dos, c'est un monde de chacals. »

« Rien ne passe sans la relation humaine. Tout le monde passe par le contact direct, les relations, le piston. Dans le culturel, on ne fait pas confiance à quelqu'un qui se cache derrière une fiche. »

S'investir dans une approche par les RSP leur semble être **une perte de temps**.

« Remplir son CV, ça prend un tel temps… mon CV fait deux pages, il n'y a pas la place… il faudrait pouvoir le mettre en pièce jointe, mais c'est pas possible. »

La logique de présentation des candidatures et des CV sur les RSP serait, selon eux, adaptée à des candidats cadres « classiques » : une chronologie de parcours, un déroulement de progression de carrière, au lieu de la logique des compétences auxquelles se réfèrent les interlocuteurs de leur futur milieu professionnel.

« LinkedIn et Viadeo, c'est compliqué, un peu ennuyeux, pas attractif. Il faut remplir son CV et le structurer par année, alors que nous, dans la recherche, on le présente par compétences : ce qu'on sait faire, on saura le faire toute sa vie. »

La mise en ligne d'un CV serait, pour eux, **risquée**, parce que, plus ou moins définitif, le contenu serait en quelque sorte « gravé dans le marbre ». Il deviendrait alors impossible de le modifier ensuite au gré de son évolution professionnelle.

« Si c'est un CV que j'envoie, je choisis les destinataires et leur nombre, alors que si je le mets en ligne, 10 000 personnes vont le voir et c'est pour toujours. »

La mise en ligne d'un seul CV pour tous les types de postes serait **réductrice** : les « contestataires » veulent pouvoir adapter le CV qu'ils envoient, de façon personnalisée, à chaque interlocuteur, en fonction de ce qu'ils savent de lui et du profil recherché.

De façon plus profonde, publier en ligne son CV, c'est, pour eux, se définir aux yeux des autres. Comment faire quand on ne souhaite pas se tracer des limites trop strictes ?

« Le problème, c'est que sur Viadeo, il faut être précis, se définir. »

Ils expriment une crainte diffuse face à un grand mouvement de mise à disposition, au profit de chacun, de la vie privée des autres.

« Il y a plus de choses sur les gens sur Viadeo que sur Facebook, c'est plus indiscret.. et moi j'ai cette peur que ce monde là connaisse trop ma vie… j'ai supprimé ma page. »

Selon les « contestataires », les RSP ne seraient en fait qu'un phénomène de mode, et ces sites, sur lesquels il est de bon ton de se montrer, ne permettraient d'aboutir qu'à peu de choses en pratique. On y trouverait plus de candidats que de recruteurs. De plus, leur côté payant apparaît dissuasif.

« Sur LinkedIn, il n'y a que des demandeurs d'emploi… c'est un peu comme les sites de rencontre, où on se rend compte qu'il n'y a que des hommes… ça ne sert à rien. »

« Sur LinkedIn, on n'est pas mis sur un même pied que les autres quand on ne paie pas ; je n'aime pas trop ça. »

« LinkedIn c'est formel, cadré, payant ; c'est dissuasif. »

« J'ai très vite été réfractaire dès que j'ai vu que c'était payant. Quand on m'a demandé de payer, je ne m'en suis plus servi… je ne vais pas payer pour un travail que je peux trouver autrement. »

Malgré tout, certains « contestataires » ont pu commencer à remplir leur profils sur LinkedIn ou Viadeo, surtout

pour pouvoir en tester leurs fonctionnalités, et rechercher les coordonnées des personnes répertoriées sur ces sites.
« J'ai quand même rempli un profil sur LinkedIn et Viadeo, mais pas complètement. Pour voir le profil des autres, avoir un mail, on est obligé de s'inscrire. »

« Je n'ai pas de CV en ligne… je me suis inscrit sur Viadeo parce que je cherchais le nom d'un ami sur Google, j'ai vu son profil sur Viadeo, mais la page s'effaçait. Pour y avoir accès, il faut devenir membre. Je l'ai fait avec mon second profil Facebook, qui n'est pas ma vraie identité. »

Mais ils ne se font pas d'illusion quant aux aboutissements, sans approche active ou suivie et surtout sans résultat.

« Je n'utilise pas du tout LinkedIn ni Viadeo, j'ai un compte fantaisiste, par convention ; je n'y suis pas allé voir depuis un ou deux mois… il faut y être, par convention. »
« Viadeo, c'est la dame de l'intérim qui m'a conseillé de m'inscrire pour pouvoir garder les contacts professionnels que je rencontre dans mes différents emplois. Je l'ai fait pour lui faire plaisir. »

« Les réseaux professionnels, c'est bien d'y être au cas où, mais je n'ai jamais trouvé de travail par ce biais-là. »

« LinkedIn, Viadeo, je n'ai pas de compte, ça ne peut pas être honnête réellement. Il y a forcément des choses qu'on va écrire ou pas dans le but de trouver un emploi. Pour moi, aller sur les réseaux sociaux c'est une perte de temps, LinkedIn, ça sert à rien. »

UNE RECHERCHE D'EMPLOI QUI REPOSE SUR LES CONTACTS

Ils y sont parvenus par tous les moyens autres que les RSP : les relations issues de leur milieu familial, celles qu'ils se sont constituées au gré de leurs rencontres, dans le cadre personnel, associatif ou professionnel, les offres envoyées au secrétariat de leurs universités.

Dans notre échantillon, les sites d'annonces spécialisés dans leur domaine sont les suivants :

- Métiers comptables : OEC (Ordre des experts comptables).
- Secteur de la biologie et de la recherche : 123 Bio.
- Monde du laboratoire : la Gazette du laboratoire.
- Entreprises du médicament : Leem.

–LES « ENFERMÉS »–

LA DIFFICULTÉ DE DEVENIR ADULTE

Les « enfermés » sont issus de milieux modestes et n'ont **pas hérité** d'un capital social, culturel ou économique. Ils ont suivi des études supérieures, **sans passion, sans idée précise de leur futur métier et sans stratégie particulière**. Pendant tout leur cursus d'études, étudiants moyens, ils se sont contentés de suivre le mouvement ; ils ne travaillaient pas énormément, ne prenaient pas véritablement d'initiatives, n'exprimaient pas de désir particulier. Pour eux, les études ont été un passage obligé, une épreuve. Certains ont obtenu leur licence en quatre ans. Fondamentalement, ils n'ont pas apprécié ces années passées à apprendre.

« J'ai fait l'IUT. Après le bac, j'ai hésité avec une classe préparatoire à une formation d'ingénieur, mais c'était trop soutenu, il y avait beaucoup d'heures, 8h-19h, tous les jours, ce n'était pas pour moi ; je savais que je ne pouvais pas tenir à fond, travailler tous les jours et le week end aussi. L'IUT c'était plus tranquille, on travaillait à notre rythme, pour soi ; on n'avait pas les professeurs sur le dos. »

« Je ne veux pas reprendre mes études, c'est trop long, et puis c'est beaucoup de stress. »

« Après ma licence, je voulais faire une pause. »

Durant leur parcours universitaire, ils ont effectué des stages (mais moins que les « stratèges » ayant suivi les mêmes cursus) et n'ont pas forcément exercé de « petits boulots » en même temps. Ils n'ont pas véritablement changé de statut, ni à leurs propres yeux, ni aux yeux de leurs parents. Ils habitent chez leurs parents (ou pour de nombreuses femmes, avec leur « copain », « mari » ou « futur mari »), dans la chambre de leur enfance. Ils sont restés des mineurs.

« Je fais du foot, 3 fois par semaine, dans mon club, à Sarcelles, on est en division régionale d'honneur… et puis je joue aux jeux vidéo, en réseau ou sur ma PS3, Sinon, j'aime bien aller au cinéma, ou dans les parcs d'attraction. »

« J'ai encore mes Barbie et mes peluches, je n'arrive pas à les jeter. »

Ils rêvent de se marier et de mener une vie paisible, là où ils ont grandi. Mais pour cela, il leur faut un emploi. Sans grandes ambitions professionnelles, ils aspirent à un **travail régulier, stable**, sans stress, quel qu'il soit.

« L'image de l'avocat qui court après ses clients m'a un peu dégoûtée. Et puis je veux une vie de famille.. peut être que dans cinq ans je serais mariée. Je ne veux pas une vie précaire. Je veux vivre bien sans trop de stress, et pouvoir m'occuper de mes enfants comme ma mère l'a fait. »

L'exercice d'un métier n'est pas tant défini par sa nature, la satisfaction qu'il pourrait procurer ou l'engagement qu'il pourrait requérir que comme une source de revenus et de stabilité économique.

« Je quitterai le nid quand j'aurai une bonne situation, un travail. »

« Dans cinq ans, j'espère vivre chez moi, posséder un appartement, décrocher un CDI, avoir une copine, pas d'enfant, une voiture, et la possibilité de voyager. »

Aussi, une carrière de fonctionnaire les attire, parce qu'elle signifie une vie professionnelle qu'ils imaginent paisible, loin des compromissions du monde marchand.

« Dans cinq ans, je me vois bien être fonctionnaire… mon conjoint est fonctionnaire. J'ai eu une expérience de stress dans le secteur privé qui m'oriente vers la fonction publique. Travailler avec un public jeune… je me sens à l'aise avec eux. »

« Je n'en peux plus des adultes, des collègues, de l'hypocrisie.. J'ai envie de travailler dans l'administration. »

« Je n'ai pas hésité, j'ai cassé mon CDD dans un laboratoire pharmaceutique pour intégrer cette Caisse primaire d'assurance maladie… C'est radicalement différent et ça me plaît : c'est non marchand. »

Ils ont une vision assez naïve du monde du travail, un monde dans lequel les responsabilités seraient attribuées au regard de la nature et du niveau du diplôme, dans lequel les recruteurs viendraient « démarcher » les jeunes diplômés, et où le travail serait un droit.

« Je voudrais bien, avec ma licence, être responsable, diriger des Bac 'pro'. »

Ils souffrent d'un complexe d'infériorité sociale qui les paralyse vis-à-vis de leurs enseignants et vis-à-vis de ce monde des cadres vers lequel leurs diplômes les dirigent pourtant. Ils ne sentent **pas prêts à affronter le monde du travail** qui leur semble être un autre univers.

« Travail ? Le mot me fait peur. »

« Je n'ai pas de contact avec les professeurs. J'ai leur adresse mail, mais je ne sais pas quoi leur dire. Il y en a un avec qui je rigolais bien, j'ai son mail mais je n'ose pas. C'est peut-être dommage. »

Leurs études terminées ou en passe de l'être, ils se retrouvent dépourvus. Que faire ? La vie universitaire s'est arrêtée et rien ne se passe. En recherche d'emploi pour la plupart depuis des mois, ils se découragent.

« Je m'étais inscrit à Pôle emploi, je cherchais des CDD. Je ne voulais plus faire de stages. J'ai réussi à trouver un poste de vendeur sur le marché, c'est la seule chose que j'ai trouvée. »

Ils ne comprennent pas pourquoi la chance ne leur sourit pas, comme elle sourit aux autres. Ils attendent, essaient les voies classiques de la recherche d'emploi, en répondant à des annonces, mais, pour la plupart d'entre eux, ce n'est pas fructueux. **Leur recherche d'emploi est peu active**.

« Ma journée type, c'est pépère. Je me lève vers 10 heures, je ne cherche pas tous les jours, je regarde mes newsletters une ou deux fois par semaine, je tape sur Google 'offre développement durable', mais ça ne marche pas vraiment ; puis je vais à Pôle emploi, parce que l'APEC, ça ne me correspond pas vraiment. »

Ne possédant pas de réseau de connaissances, à part les étudiants de leur cursus (et de leur milieu d'origine), ils ne se sentent pas armés pour la compétition. Certains ont accepté, par dépit, des « petits boulots », qui tendent à se pérenniser, et qu'il leur est difficile de quitter.

« J'ai laissé tomber ma recherche quand je me suis mise à travailler à tiers temps chez Mac Do. »

Ne trouvant pas d'emploi, plusieurs d'entre eux envisagent de reprendre des études pour acquérir des compétences complémentaires, plus qualifiantes.

« Mes recherches m'ont montré qu'il n'y avait pas beaucoup d'offres. Mon stage n'a pas débouché sur une offre. Je veux me spécialiser pour augmenter mes chances de trouver du travail. Je vais commencer une formation de 8 mois à la rentrée. »

■ DE GROS CONSOMMATEURS D'INTERNET

Les « enfermés » sont de gros consommateurs d'Internet comme ils sont de gros consommateurs de télévision. Sur Internet ils consomment de l'actualité, du sport, de la variété, du people, des dialogues, des vidéos…

« J'allume mon ordinateur dès que je suis réveillée et il reste allumé jusqu'à ce que je me couche. Je suis sur internet 5 heures par jour, voire plus. »

« Internet c'est 10 à 15 heures par jour : Google, Youtube, Laposte.net, Msn, Facebook… je suis plutôt passif, je regarde les videos, etc. »

Particularité : les « enfermés » sont encore, pour certains, des utilisateurs de la messagerie instantanée MSN. Ils peuvent aussi être inscrits sur des réseaux de proximité, de géolocalisation.

« Mon smartphone, je l'utilise pour MSN, pour envoyer des SMS quand je suis en cours, pour regarder l'actualité, les transferts de foot, sur l'équipe.fr, ou pour écouter de la musique. »
« Je me suis inscrit récemment sur Netlog, c'est moins connu que Facebook. Ça donne la géolocalisation, c'est pour savoir si on a des amis proches, on m'a invité à y aller par e-mail… je n'y vais pas souvent, je n'aime pas beaucoup l'interface, j'y vais pour voir si j'ai des invitations. »

Les « enfermés » ne sont pas des tweeteurs.

« Twitter, je n'y suis jamais allé, je n'ai jamais eu d'invitation… je n'en connais pas l'utilité… je crois que c'est des gens qui racontent tout ce qui se passe… »

« Je ne tweete pas, je trouve ça plus compliqué que Facebook, et puis on ne voit pas les conversations des gens, alors que sur Facebook, on peut espionner. »

« Twitter, je m'y perds. »

Facebook est utilisé pour un usage privé

Les « enfermés » sont de gros utilisateurs de Facebook : ils y passent beaucoup de leur temps, non sans en ressentir de la culpabilité. En effet, ils n'y sont pas vraiment actifs, mais, selon leurs propres termes, plutôt « voyeurs ». Facebook leur sert à « retrouver d'anciens amis », à découvrir la vie des autres, à échanger avec la famille ou les amis de leur âge, appartenant au même cercle. Ils font usage aujourd'hui de Facebook quasiment comme au temps du lycée.

« Je n'alimente jamais mon mur mais je passe mon temps à regarder les autres. »

« Facebook, c'est plus des informations entre amis, les partager, se renseigner sur des personnes qu'on a perdues de vue, savoir ce qu'elles deviennent. J'ai un comportement de commère. Je regarde ce que les gens font. »

« Je vois moins les gens et je suis plus sur Facebook… je me tiens au courant de la famille, il y a plein d'actualité, des buzz, je scrute la vie des autres. »

« Facebook ça sert à ne pas s'ennuyer, ça occupe, mais c'est pas utile, pas très utile. »

« Facebook c'est pour regarder ce que font les autres, être au courant des soirées, tchatter. »

Sur Facebook leurs amis appartiennent exclusivement à la sphère privée : famille, amis, amis d'amis, camarades de classe, éventuellement d'anciens membres de leur promotion. Leur réseau est un réseau exclusivement de proximité, un cercle fermé. Pour protéger leur vie privée, ils excluent de leur cercle d'amis tout représentant du monde du travail.

« Se faire espionner, ça me gêne. Je ne 'copine' pas avec mes collègues. »

« Sur Facebook, j'ai 280 amis, surtout des gens de mon âge, et la famille, et aussi des gens que je ne connais pas ; c'est juste pour dire qu'on a des amis, qu'on connait beaucoup de monde, c'est n'importe quoi. »

« Facebook, alors que je m'en sers tout le temps, je m'en méfie beaucoup, et je ne m'en sers pas pour trouver du boulot. »

« Je ne vois pas comment je peux me valoriser auprès d'un employeur via Facebook ; pour moi c'est plus un danger qu'un atout ; si je travaillais dans un cabinet d'avocat, je l'écrirais, en fait non, je l'enlèverais. J'ai déjà mis trop de choses personnelles sur Facebook .»

Certains d'entre eux ont restreint l'accès à leur profil, après une prise de conscience, tardive, que le monde du travail pouvait avoir accès à leur vie privée. Jusqu'à récemment, ils n'y voyaient pas malice.

« Je me suis rendu compte chez Mac Do que ma directrice avait eu accès à mon profil Facebook. Elle a vu des photos personnelles de moi et de mon copain et elle m'a dit 'tu n'es pas timide sur les photos' ; ça m'a un peu énervée. C'est mon employeur, pas mon amie, elle n'a pas le droit de me faire une réflexion sur ma vie privée… alors j'ai trafiqué mon nom, j'ai mis 'ee' au lieu de 'i' ; de toute façon, Facebook, je m'en méfie. Je me demande même si je ne vais pas supprimer mon profil. »

« Si les entreprises viennent sur notre compte Facebook pour voir, ça ne serait pas à notre avantage.. mais bon, sur mon Facebook, je suis sérieux, normal, pas trash. »

Sur Facebook, ils peuvent faire partie de communautés à visée professionnelle (groupes d'anciens élèves, instances mises en place par leur université), **sans les utiliser** *vraiment* ou sans croire en leur efficacité en terme d'emploi.

« Je fais partie du groupe de l'IUT, c'est fait par le bureau des élèves, on a l'actualité de l'école, les soirées, les journées portes ouvertes … On ne parle pas des cours. Il y a aussi une rubrique Emploi mais j'y ai jamais fait attention… je me suis inscrit sur la page parce que tout le monde y est, alors je me suis dit : pourquoi pas »

« Il y a un groupe qui s'est créé sur Facebook, ceux qui ont eu la licence SES,.. je crois l'avoir vu. »

« Sur Facebook, dans le groupe des anciens, j'ai déjà 'posté' que je cherchais du travail, mais ça n'a rien donné. »

Facebook ne concernant que leur vie et leur cercle privé, ils **n'y font généralement pas figurer leur parcours universitaire** ou leur diplôme. De même, les données liées à une démarche à caractère professionnel ne figurant pas dans leur profil, ils n'ont pas le réflexe d'effectuer des démarches pour la recherche d'un emploi ou d'un stage.

« Sur Facebook, c'est pas intéressant de mettre mon diplôme. »

« Je cherche une formation RH, pour être assistante RH, mais je n'ai pas pensé à utiliser Facebook pour ça ; pour moi, Facebook est sans lien avec le travail ; sur mon mur, je pourrais laisser 'je recherche une formation', mais je ne sais pas comment mon message pourrait parvenir à la personne concernée. »

En outre, aborder le thème du travail (ou plus exactement le thème de la recherche d'emploi) leur apparaîtrait comme déplacé sur Facebook. Pour eux, c'est un lieu virtuel où on ne se soucie guère de la réalité, ni du monde extérieur.

« Il y a un côté rabaissant à dire sur Facebook que je cherche du boulot, ce serait la honte et puis ce n'est pas crédible ; c'est un endroit où on affiche des photos et après on dit 'je suis au chômage' ; ce n'est pas très sérieux. Facebook c'est plus pour le fun. »

La démarche peut sembler inutile puisque l'on « posterait » une demande à ses amis qui sont déjà plus ou moins au courant de la situation …

« Je n'ai pas envie de marquer sur Facebook que je cherche désespérément un travail, par pudeur ; de toute façon la plupart de mes proches connaissent déjà ma situation. »

Les réseaux professionnels en ligne sont vus comme inutiles

Une partie non négligeable des « enfermés » n'ont entendu parler ni de Viadeo ni de LinkedIn, parce qu'il n'en a été fait mention ni à l'université, ni dans la famille, ni dans les cercles d'amis, et qu'ils n'ont été invités à s'y inscrire par personne. Peu curieux, peu actifs, les « enfermés » ne vont pas aux RSP si ceux-ci ne viennent pas à eux.

« Je ne suis sur aucun réseau social professionnel. À vrai dire je n'en connais pas… LinkedIn, j'en ai entendu parler mais je ne pourrais pas vous dire ce que c'est. Les réseaux sociaux professionnels, je ne les utilise pas parce que je ne les connais pas. »

« Viadeo, LinkedIn, je les connaîs de nom, mais je n'ai jamais fait la démarche de m'y inscrire. ; je suis restée 'vieille école' : aller dans les agences d'intérim, chez Pôle emploi. Ma mère y est conseillère. »

« il y en a un autre, c'est Lin… Lindi… LinkedIn… ma sœur m'en avait parlé. Ce n'est pas très connu. Quand on recherche du travail, on s'y inscrit ; ce n'est pas un site français… De toute façon, je n'ai pas reçu d'invitation. »

Ceux qui en ont entendu parler n'ont pas tous fait l'effort de s'inscrire, Les étudiants « enfermés » estiment qu'il sera toujours temps de s'y intéresser quand ils seront vraiment en recherche d'emploi. Ils estiment n'avoir pas suffisamment de légitimité pour le faire (c'est-à-dire peu d'expérience à faire valoir dans leur CV et pas assez de contacts)

« Les réseaux professionnels ? il y a Viadeo et un autre… ma sœur y est, C'est pour avoir des contacts professionnels. Moi je n'y suis pas, parce que je n'en ai pas pour l'instant ; je ne vois donc pas l'utilité de m'y inscrire. Dès son inscription, ma sœur a eu des contacts. Il me semble que d'habitude quand on s'inscrit, on n'a pas de contact. »

Certains jeunes diplômés se disent rebutés par la **complexité de la procédure d'inscription**. On peut voir là une façon polie de signifier leurs scepticisme quant au possible intérêt pour eux de ces réseaux, ou d'avouer leur incompréhension par rapport à la démarche. En effet, la majorité des « enfermés » ne perçoivent pas l'avantage d'utiliser Viadeo ou LinkedIn plutôt que des sites classiques d'offres d'emploi. Pour eux, les RSP sont en quelque sorte des sites où l'on dépose son CV, comme il en existe d'autres, mais qui, contrairement à ceux-là, ne proposent pas ou très peu d'offres. Ils tendent ainsi à associer l'utilisation de Viadeo et LinkedIn à une **démarche strictement passive** : publier son CV en ligne et attendre une prise de contact.

« L'intérêt de ces sites, c'est de déposer mon CV, et de me faire démarcher par les recruteurs… Bon, j'ai un CV, mais il est pas très rempli, il y a pas grand chose dessus. »

« Viadeo, j'y suis parce qu'il faut y être, pour être visible, mais je m'en passerais bien. »

En matière de recherche d'emploi, leurs proches (entourage familial, professeurs) aussi bien que Pôle emploi leur ont expliqué qu'il leur fallait être actif si on voulait avoir une chance d'aboutir. Être actif, c'est rechercher des offres d'emploi, par tous les moyens possibles, y compris les sites de petites annonces ; c'est y répondre par l'envoi de son CV et d'une lettre de motivation, et rencontrer des entreprises. Les RSP leur apparaissent donc comme des outils tout à fait secondaires dans leurs démarches.

« Quand on a une offre d'emploi, on la transmet par le bouche à oreille à ses proches, pas forcément sur Viadeo ; c'est comme ça dans tous les domaines. Je préfère aller dans un salon, il y a le contact humain, on laisse un CV mais aussi une impression. »

« Il faudrait s'inscrire sur Viadeo et donner dans sa présentation le meilleur de soi-même et en même temps, il faut être actif, ne pas attendre devant son ordinateur. Il faut rédiger des CV et des lettres, les déposer, aller dans les sociétés d'intérim, voir si une société embauche, … »

« Mon mari a trouvé son travail sur le site 'Le bon coin'. Ce n'est pas un réseau social mais il a trouvé. »

Pour justifier leur activité, les « enfermés » peuvent s'inscrire sur des sites spécialisés métiers ou sur des sites d'annonces généralistes, selon le même principe : consulter des offres, y répondre ou déposer son CV. **Leur préférence va à une approche qu'ils appellent « réelle »** par opposition à une approche via les RSP, qualifiée de « virtuelle ».

« Sur Internet les annonces manquent souvent de clarté. C'est pour ça que je préfère aller sur place, on comprend mieux. »

« Je préfère aller voir les gens, leur parler… Mac Do, je suis allée les voir, c'est comme ça que j'ai été embauchée. »

Leur sentiment d'enfermement est lié à une vision du marché de l'emploi où règne le **clientélisme**, et dans lequel ils n'auraient pas la possibilité de trouver leur place, étant dépourvus de réseau personnel.

« Le monde des professionnels du juridique est un réseau difficile à intégrer... Il faut avoir un piston, connaitre quelqu'un… »

Par ailleurs, ils sont désarçonnés par le fait que Viadeo et LinkedIn ne **présentent pas les mêmes fonctionnalités** ni la même interface que Facebook, avec lequel ils sont familiarisés de longue date. Alors pourquoi être présent sur plusieurs réseaux sociaux ? Autant conserver celui que l'habitude conduit à percevoir comme le plus simple à utiliser.

« Passer par Facebook, c'est une habitude que j'ai prise pour parler facilement à plusieurs personnes, c'est plus simple à suivre que des mails, on peut suivre aisément le fil de la discussion, c'est pratique. Je ne pense pas que Viadeo offre de telles facilités. Peu de personnes, à ma connaissance, l'utilisent pour créer des évènements. »

En tout état de cause, s'ils se sont inscrits sur un des deux RSP, ils n'y sont pas sur l'autre : inutile en effet de réitérer un démarche fastidieuse si elle n'a pas fait ses preuves.

« Je m'étais inscrite d'abord sur Viadeo ; par la suite j'ai entendu parler de LinkedIn par des amis à l'école de commerce lors de mon stage, mais je n'ai pas eu le courage de renseigner mon profil. »

« Sur Viadeo, mes contacts sont de jeunes diplômés comme moi, on n'a pas de recul. Ils viennent de commencer, ils ne peuvent pas m'aider plus que ça. De toute façon la conjoncture économique est mauvaise. »

Ils se sentent exclus du monde des RSP dont les membres sont composés en majorité de cadres confirmés, dynamiques : des cibles de choix pour les entreprises, dont ils se sentent éloignés.

« Les RSP, ça marche quand les recruteurs cherchent un spécialiste, un expert, un senior.. Sur Viadeo, je me suis aperçu qu'on cherche surtout des ingénieurs. J'y vais moins souvent depuis que je cherche un emploi stable. »

Et le temps leur donne raison : ils ne sont pas contactés pour des emplois par le biais des RSP.

« Je n'ai jamais recu d'offre par Viadeo. »

« Une amie m'a envoyé une invitation sur Viadeo, alors j'ai créé un profil, mais je n'en ai plus entendu parler. Pourtant d'après ce que je sais, c'est un site pour trouver du travail, entrer en contact direct avec des recruteurs. »

Les messages qu'ils reçoivent sont des notifications sur la consultation de leur profil ; la gratuité du service s'arrête à ce niveau.

« Je reçois une alerte quand les gens consultent mon profil.. mais pour accéder au profil de celui qui est allé le voir, il faut payer. C'est un frein. Si ce site avait une grande renommée et si cela marchait, pourquoi pas payer.. J'ignore s'il a un grand avenir. »

Leur fréquentation des RSP est donc, le plus souvent, épisodique.

« Viadeo j'y vais une fois toutes les 2 semaines. »

« Viadeo, j'y vais une fois par trimestre. »

Seule une minorité se montre plus active…

« Viadeo, ça permet d'avoir le nom des recruteurs, de regarder leur profil, pour éventuellement adapter sa candidature. »

Mais à peine plus : car même pour eux, afficher sur les RSP sa recherche d'emploi c'est, comme sur Facebook, se placer en position de demande, donc de faiblesse.

« Si je demande, je donne l'impression d'être 'intéressée' ; s'ils recrutent, ils chercheront et ils me trouveront. »

« Si on me cherche, on peut accéder à des informations sur moi via Viadeo, mais je me sens mise à nu et on voit bien que je n'ai pas beaucoup de contact. »

Grande est leur réticence à entrer en contact avec des professionnels qu'ils ne connaissent pas et ils se placent de fait dans un cercle vicieux, une attitude à l'opposé du fonctionnement théorique des RSP.

« Je ne rajoute pas les gens inconnus, cela ne se fait pas. »

Cependant, dans le cadre de la présente étude, nous avons opéré avec des interviewés une utilisation en temps réel de Viadeo et de LinkedIn, sur quelques fonctionnalités. Cette sorte de démonstration a suscité chez les « enfermés » un certain intérêt et des déclarations d'intention. Ils se sont montrés, pour la plupart, agréablement surpris.

« Viadeo pourrait éventuellement servir à trouver le nom des personnes, je n'y avais pas pensé… »

« J'ai travaillé dans un cabinet dont Viadeo était un des plus gros clients, c'est un RSP, je suis allé sur leur site mais je n'ai pas créé de profil, je n'en ai pas eu l'idée… maintenant je pense que je vais m'inscrire. »

« C'est bien fait, mon profil, mes contacts, sur la droite il y a des offres d'emploi, et aussi des écoles que je connais, les Arts et Métiers.. donc a priori il y a du moyen. Tout est bien expliqué, le CV est pré rempli, avec l'expérience professionnelle, les études, c'est bien fait ; de plus il y a une sorte d'interface messagerie… cela peut être une façon d'avoir des pistes… peut-être pas un job, mais des pistes sérieuses. »

« LinkedIn, c'est facile d'accès, on tape juste le nom de la personne et on peut la trouver… l'intérêt, c'est de mettre mon CV en ligne, rechercher des offres d'emploi, être dans le coup, montrer qu'on sait utiliser Internet, qu'on cherche activement, qu'on utilise tous les canaux possibles, prouver sa motivation. »

Les « enfermés » se mettent à rêver d'un site unique qui regrouperait toutes les offres d'emploi, ce qui simplifierait les démarches. Ils rêvent en fait de ce qui existe déjà.

« L'idée, ce serait de créer un truc pour les étudiants, où tout le monde pourrait accéder à des offres, où les entreprises pourraient nous envoyer des mails directement sur notre compte si notre profil les intéresse, ou alors un truc où on pourrait dialoguer avec les entreprises. »

Mais les conseils qu'ils donnent *in fine* aux recruteurs sont de passer par les moyens traditionnels, de faire l'effort de se rapprocher des étudiants et des jeunes diplômés, une démarche qui témoigne de leur peu de familiarité avec les approches de recherche d'emploi les plus efficaces.

« Il faut passer par les écoles, organiser une journée découverte de l'entreprise au sein de l'école, avant le diplôme, et après le diplôme, faire une appli pour rechercher les jeunes diplômés, par école, ou passer par le BDE de l'école, sur Facebook. »

■ UNE RECHERCHE D'EMPLOI TRÈS CLASSIQUE

Ils ont trouvé uniquement par des moyens classiques : réponse à des offres sur des sites d'offres d'emploi, des sites d'entreprises, des sites de petites annonces, ou par leurs relations (le plus souvent des relations familiales) et non sans difficulté.

Les représentants de notre échantillon avaient fait l'expérience des sites suivants :

- Sites emploi généralistes : Apec, Pôle emploi, Monster, Indeed, Ouest Job, Google.
- Métiers du droit : Village de la justice.
- Métiers de la psychologie : Fédération française des psychologues et de psychologie, Société de neuropsychologie de langue française.
- Métiers de l'environnement : Emploi Environnement.
- Jeunes diplômés : l'Etudiant.
- Site de vente et achat : Le Bon Coin.
- SOS Job (application pour iPhone).

–VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE : DE FACEBOOK AUX RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS–

Les étudiants connaissent autant l'existence des RSP que les jeunes diplômés, toutes choses égales par ailleurs. La plupart d'entre eux ont été sensibilisés à leur existence par leurs enseignants, par des intervenants ou par des sessions d'initiation à la recherche d'emploi organisées dans leur école ou université. Les étudiants ayant suivi un cursus de type ingénieur ou gestion sont particulièrement informés.
Ces initiations peuvent donner lieu à des inscriptions sur les RSP, opérées par des étudiants en cours de cycle. Cependant, alors que pour certains étudiants, la perception de l'intérêt et de l'utilité des RSP est immédiate (ils remplissent leur profil et deviennent plus ou moins actifs sur ces réseaux), pour d'autres c'est loin d'être le cas. Ces derniers laissent leur profil incomplet et finissent par oublier, voire supprimer leur compte.

Le milieu social d'appartenance, le cercle familial et relationnel, la nature des études peuvent jouer un rôle d'initiation à l'intérêt des RSP et par conséquent d'encouragement à leur utilisation. Si la famille, les amis, les relations, l'environnement professionnel sont utilisateurs de RSP, avec la capacité d'en souligner l'intérêt et d'en livrer le mode d'emploi, le jeune poursuivra et approfondira sa pratique.
L'absence d'un utilisateur dans l'entourage freinera ou arrêtera l'initiation.

Les « enfermés » sont des utilisateurs occasionnels des RSP : issus de milieux modestes dans lesquels s'exercent des professions non cadres, souvent dans de petites villes, ils n'ont pas suivi de cursus en rapport avec les technologies de l'information et de la communication. Ils n'utilisent pas les RSP parce que leur entourage ne leur en a pas fait valoir l'intérêt.

Proches des « enfermés » en terme d'origine sociale, les « stratèges » ont cependant très tôt manifesté une volonté d'ascension sociale, par les études. Aussi ont-ils prêté une attention particulière aux recommandations de leurs pairs issus de milieux plus favorisés, de leurs enseignants et tuteurs. Les RSP représentent pour eux une chance supplémentaire. La nature de leurs études, souvent ouvertes sur le monde (commerce, communication, technique) place les RSP au cœur de leurs préoccupations.

Pour les « héritiers », l'utilisation des RSP fait partie du bagage culturel de base et des obligations que l'on se doit de remplir, même si ces outils sont loin d'être indispensables, non seulement pour faciliter une recherche d'emploi mais aussi pour favoriser une évolution professionnelle.

Les « contestataires » ont choisi une voie qui les éloigne de l'esprit des RSP. Ils en connaissent l'existence, ils les ont souvent testés. Néanmoins ils estiment ne pas correspondre à leur cœur de cible. Ils en ont donc développé d'autres moyens pour affirmer leur différence.

LES INCOMPRÉHENSIONS FACE AUX RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS

De nombreux étudiants et jeunes diplômés (en particulier les « enfermés ») n'ont pas compris la spécificité des RSP. Pour eux, il s'agit de sites comme il en existe des dizaines sur Internet, où l'on dépose son CV et où l'on atttend d'être contacté par une entreprise. Les RSP ne seraient donc que des copies de ces sites, qui encourageraient la passivité dans une recherche d'emploi, alors qu'au contraire on leur a toujours recommandé une attitude active, et cela quel que soit leur milieu d'origine.

« Pour trouver du travail, j'utiliserai mes relations réelles, mon patron, mes amis. LinkeIin et Viadeo, je n'en connais pas assez le fonctionnement ; je ne sais pas s'il y a des offres. Pour moi, le recrutement passe par l'envoi d'un CV en réponse à une offre ; je ne sais pas si on peut être actif sur les RSP pour trouver son futur employeur. »

L'injonction de s'inscrire sur ces sites adressée par leurs professeurs est peu comprise : la procédure d'inscription s'avère longue (pourquoi créer un CV en ligne alors qu'on en a déjà un, formalisé ?), l'utilisation des sites est parfois payante (notamment pour savoir qui a consulté un profil), et il existe d'autres sites et CVthèques qui sont gratuits.
Par ailleurs, quel réseau les RSP offrent-ils ? Ne serait-il composé que des camarades de promotion qui se sont également inscrits et recherchent des contacts désespérément… parmi leurs camarades ? Dans ce cas, quel est l'intérêt de se constituer en réseau, si c'est pour reformer le même circuit fermé que sur Facebook ? Et quel est l'intérêt de s'inscrire sur un site qui ne propose pas d'offres d'emploi, en tout cas pas d'offres visibles immédiatement ?

Pour de nombreux jeunes, on peut faire le constat d'un déficit d'informations sur les apports et avantages des RSP, voire d'un manque de compréhension du concept de réseau professionnel et de ses avantages : un moyen d'une part de bénéficier d'opportunités professionnelles en ayant accès à des informations privilégiées et pertinentes, et d'autre part de préserver son employabilité en communiquant auprès de ses pairs une image professionnelle valorisante. Pour de nombreux jeunes en recherche d'emploi, ce concept et les bénéfices à moyen terme qui lui sont attachés demeurent encore flous. Leur objectif principal et immédiat est un emploi.

LES INHIBITIONS FACE AUX RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS

Une fois levé cet obstacle de l'incompréhension, on constate que, pour les jeunes, remplir son profil sur les RSP et y évoluer avec aisance demande parfois du courage : le courage de s'affranchir de certaines inhibitions.

Des inhibitions du fait de l'inexpérience

Par définition, ils n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle. Or ils découvrent que les professionnels présents sur les RSP, mis à part leurs pairs, mettent en avant leurs années d'expérience, souvent à des postes à responsabilité ou d'expertise, avec des références d'entreprises souvent à forte notoriété, affichant un nombre impressionnant de contacts.

Les offres d'emploi qu'ils consultent sur tous les supports exigent pour la plupart plusieurs années d'expérience. Comment s'y mesurer, comment rivaliser avec cela ? Oseront-ils entrer en contact avec des gens déjà installés, si prestigieux à leurs yeux ?

Comme Facebook, les RSP peuvent leur apparaitre comme un monde en trompe-l'œil, un monde où chacun ne fait apparaître que ce qui le met en valeur. Rechercher un emploi, c'est se positionner en demandeur, en état de nécessité, donc rompre en quelque sorte un code implicite régnant sur les RSP.

« Courir après un stage, ok, c'est un passage obligé, ça me dérange moins de quémander, mais pour un CDI, j'aurais l'impression de harceler ; on pourrait se dire : 'mais pour qui elle se prend ?', ça fait plus opportuniste, moins sérieux »

Cette inhibition, la plupart du temps, se trouve atténuée avec l'entrée dans le monde du travail. Les jeunes réalisent alors que les diplômes et les titres ne sont pas toujours synonymes de compétence.
Et, bien évidemment, plus on a d'expérience à faire valoir, plus on a de « postes » à son actif, et mieux on se sentira sur les réseaux sociaux.

Des inhibitions du fait de l'âge

À 20-25 ans, il est difficile pour de nombreux jeunes d'oser contacter des professionnels ayant l'âge de leurs parents, s'agissant notamment des jeunes qui se perçoivent eux-mêmes comme immatures, soit d'un point de vue psychologique, soit d'un point de vue économique.
Pour s'adresser à des adultes, il faudrait être soi-même un adulte, avoir été adoubé par ses pairs (c'est le cas des « héritiers »), ou avoir acquis son indépendance par la réussite de ses études (les « stratèges »).

Des inhibitions du fait du complexe social

Il est difficile à un jeune qui n'a pas grandi dans un milieu de niveau socioculturel cadre de s'adresser « naturellement » à un cadre ou un dirigeant d'entreprise. Dans cette approche, les « héritiers » sont favorisés, et dans une moindre mesure, les « contestataires » qui possèdent pour certains une partie de ce background culturel et social.

Des inhibitions du fait du diplôme

Les diplômés de niveau Bac + 3 se trouvent moins à l'aise sur les RSP que ceux de niveau Bac + 5 (écoles, université).

Des inihibitions du fait du virtuel

Pour un certain nombre de jeunes, les RSP ne sont que virtuels. En effet, ils « postent » leur CV sans savoir qui le consultera et quand. Ils déplorent qu'il n'existe pas une identification claire des relations qui se créent sur Viadeo et LinkedIn : qui en sont les membres ? Des recruteurs, des demandeurs d'emploi, qui d'autres ? Les contacts déboucheront-ils sur du concret ? Sur la rencontre avec une personne ?

« Si demain je dois postuler, je ne penserais pas à un réseau social ; j'ai du mal à associer réseau social et professionnalisme. Ce n'est que virtuel, fictif. ».

Des inhibitions liées à la perte de contrôle des données

Nombreux sont ceux qui hésitent à publier leur CV sur les RSP parce qu'ils ont le sentiment, pas tout à fait infondé, que les données livrées peuvent leur échapper, qu'ils en perdront la maîtrise. Les informations risquent d'y demeurer « figées » pour un certain temps, peut-être même pour toujours. Le temps consacré à la création du CV donne en quelque sorte une dimension solennelle à l'opération. Ils ne s'accordent pas le droit à l'erreur : l'enjeu, de nature professionnelle, est de taille.

Une fois mis en ligne, leur CV ne serait plus modifiable, ou du moins il en resterait une « trace », ce qu'ils redoutent. De plus, une sur-valorisation de son contenu serait dangereuse : les exagérations seraient comme « gravées dans le marbre », à reproduire impérativement dans les CV ultérieurs. Perspicaces, les recruteurs détecteraient facilement les incohérences.

« Cela me gêne de laisser mon CV sur Internet, au vu de tout le monde. J'ai l'impression qu'il va y rester pour toujours. »

FACEBOOK OU L'ANTI-RÉSEAUX PROFESSIONNELS

Incontestablement, plus les jeunes naviguent sur Facebook, moins ils utilisent les RSP, et vice-versa. Pour la plupart des types (excepté les « contestataires »), il existe une frontière nette entre le monde de Facebook et le monde des RSP. Facebook abrite l'espace intime, la vie privée ; les RSP accueille le monde du travail dans lequel il faut faire « bonne figure ». L'irruption du monde du travail dans le monde de l'intime est vécu comme une menace, voire une agression pour certains, et la plupart d'entre eux ont mis en place des stratégies de séparation, de cloisonnement entre ces deux mondes : ils n'acceptent pas les représentants du monde professionnel parmi leurs amis sur Facebook, pour protéger leur intimité. À leurs seuls amis ou amis d'amis, ils réservent l'accès à leur profil Facebook. Certains vont jusqu'à changer de nom sur Facebook pour brouiller les pistes, créer un deuxième compte, voire neutraliser sur Google toute tentative d'investigation.

Ces précautions ne suffisant pas, nombre d'entre eux intègrent leurs amis Facebook dans différentes catégories, créant un filtre pour la consultation des informations, notamment les photos qui sont « postées » ou relayées.

Sur Facebook, l'heure est donc à la restriction, au cloisonnement, à la méfiance.
A contrario, les RSP ont un fonctionnement qui s'opère dans la transparence, leur finalité repose sur l'échange d'informations et sur une communication qui ressemble souvent à de la promotion ; les jeunes utilisateurs de Facebook aujourd'hui n'y sont guère prédisposés.

Par ailleurs, tout se passe comme si Facebook jouait le rôle de cocon, qui protègerait du passage à l'âge adulte et de l'entrée de plain-pied dans la vie et la posture professionnelles. En effet, par ses fonctionnalités, Facebook remplit admirablement sa fonction de lien intra-bande, intra-groupe, spécifique dans la relation interpersonnelle des adolescents. Et c'est effectivement à l'adolescence que la plupart des jeunes y ont été initiés. Continuer à utiliser Facebook de façon compulsive, en circuit fermé avec ses pairs, comme le font les « enfermés » en particulier, c'est renoncer à l'altérité, renoncer à grandir et renforcer ses préventions et ses inhibitions vis-à-vis des RSP.

La logique des amis Facebook tend à s'opposer à celle des contacts RSP : sur Facebook, les relations avec la plupart des amis ont démarré dans la vie réelle puis sont devenues en partie virtuelles. Dans la logique des RSP, au contraire, des « contacts » virtuels se transforment en relations réelles.

Enfin, la familiarité avec l'interface Facebook et à ses fonctionnalités tend à pénaliser l'adaptation à d'autres interfaces et fonctionnalités, à d'autres logiques. Les RSP sont, dans un premier temps, jugés à l'aune de Facebook. Les fonctions similaires sont jugées malaisées, les autres sont d'emblée rejetées ou ignorées.

« Viadeo, j'ai du mal à comprendre l'interface . Je ne sais pas ce que je peux y faire, je ne sais pas où aller ; j'ai envoyé des demandes de contacts qui restent en attente. Il y a des messages pas professionnels, pas trop sérieux, c'est un public très varié. Il y a des fossés énormes entre les personnes. On ne sait pas si les personnes sont des recruteurs, ce n'est pas spécifié, on ignore pourquoi on est contacté. Il y a des gens qui se rajoutent, sans envoyer de messages, ce n'est pas clair. Je ne sais pas comment publier mon CV. C'est stérile, c'est compliqué de s'y retouver ; je n'ai pas accroché. Beaucoup de gens ne mettent pas leur photo, ne renseignent pas leur profil ; c'est fic-

tif, on peut inventer ce qu'on veut. Je m'y suis inscrite par effet de mode »

Quand le passage aux RSP s'opère, il implique souvent une restriction de l'usage de Facebook. L'utilisation fréquente et intense des RSP correspond souvent à une période active de recherche d'emploi ou d'opportunités, qui laisse peu de place pour les autres réseaux. Par ailleurs, « l'adrénaline » fournie par les RSP peut remplacer celle fournie jusqu'à présent par Facebook. Cette dernière paraît alors souvent bien fade quand on a goûté aux plaisirs du réseautage professionnel, en particulier pour les « stratèges », qui réduisent significativement son utilisation.

Le transfert aux RSP est parfois lié à un échec sur Facebook dans une recherche d'emploi.

« Via Facebook, j'ai envoyé un message collectif aux amis disant 'je cherche un stage', cela n'a pas été concluant ; on le prend moins au sérieux, avec plus de légèreté. On poste une annonce quand d'autres postent des photos. C'est plus diffus, ça fait décalé. On a l'impression qu'on les dérange. »

Ce passage est symboliquement vécu comme un saut dans une dimension nouvelle, qui serait plus ou moins irréversible. Une fois entré dans l'âge adulte, on ne redevient plus adolescent.

■ VIADEO ET LINKEDIN

Dans notre échantillon, un réflexe (émanant en particulier des « stratèges » et des « enfermés ») en faveur de Viadeo justifie le nombre nettement plus important d'inscrits au détriment de LinkedIn, même si Viadeo est parfois rejeté parce que proposant des services payants.
Il semble que Viadeo soit le réseau le plus mentionné par les enseignants.

Aucune tendance nette ne se dégage auprès des jeunes concernant l'ergonomie (interface, fonctionnalités) de l'un ou de l'autre site : le choix de l'un ou l'autre s'opère par la promotion qui en a été faite en tant que RSP, ou par une invitation reçue.

–LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES–

Les RSP font désormais partie intégrante des outils utilisés par les entreprises, qu'il s'agisse des directions des ressources humaines (DRH) ou des cabinets conseils en recrutement, pour alimenter leurs viviers de candidats, en particullier s'agissant des jeunes diplômés en particulier.

LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS : UNE PLACE DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE, SELON LES DRH

L'utilisation des RSP est sur une trajectoire ascendante qui est loin d'avoir atteint son pic.

« Dans l'avenir cela va se développer. Au début, on n'avait pas beaucoup de profils, mais on en reçoit de plus en plus, c'est un avantage énorme.On a accès à une base de données immense. » (DRH)

« On utilise les réseaux sociaux principalement pour les jeunes. Pour les seniors, on a de meilleurs résultats avec les chasseurs de têtes. Peut-être fréquentent-ils moins les réseaux sociaux ou ne sont-ils pas forcément en recherche. » (DRH)

Pour les DRH et les recruteurs, les RSP n'ont pas remplacé les autres outils. Cependant ils prennent une place croissante. Même si le déclin du support papier avait été amorcé il y a quelques années par la publication des offres d'emploi sur les sites d'emploi Internet spécialisés (APEC, Cadremploi, Monster...) et sur ceux des entreprises, les RSP ont contribué à accélérer la dématérialisation des offres (annonces dans la presse) et des demandes (candidatures spontanées par courrier classique).

« On reçoit beaucoup moins de candidatures papier de jeunes diplômés, on en reçoit très peu. » (DRH)

« C'est presque tout numérique : 30% des candidatures viennent de l'Apec et des autres, et 70% c'est LinkedIn et Viadeo. » (DRH)

Selon les DRH, les RSP ont également contribué à restreindre le recours aux cabinets de conseil en recrutement. En effet, pourquoi continuer à payer (cher) des intermédiaires quand on a soi-même la possibilité de communiquer (quasi gratuitement) son besoin à très large échelle ?

« Nos budgets recrutement diminuent chaque année. Le recrutement via les réseaux fonctionne, et ne nous coûte pas grand-chose. Il n'y a pas de raison de revenir aux cabinets de recrutement. » (DRH)

« Ce mouvement va s'amplifier. À terme il y aura un changement de rôle des cabinets de recrutement. Ils seront plus spécialisés. » (DRH)

LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS CONTRAIGNENT LES CABINETS À SE REPOSITIONNER

En réponse, les cabinets de recrutement ont fait de l'utilisation des RSP une arme et un argument de vente auprès de leurs clients, ceux-ci n'ayant pas toujours la disponibilité ou les compétences pour gérer leurs propres recrutements. La capacité à trier puis à évaluer un nombre toujours croissant de profils constitue l'atout majeur des cabinets.
« Le cœur de notre métier, ça reste tout de même l'entretien d'évaluation… parce que non seulement il faut aller chercher les candidats, mais en plus il faut les évaluer. Notre métier c'est les RH. Et le H, ça veut dire l'humain. Les grosses entreprises ont les ressources nécessaires, pas les petites et les moyennes. » (cabinet)

En effet, l'enjeu réside dans l'exploitation optimale des possibilités offertes par les RSP. Les entreprises mesurent l'investissement lourd que nécessiterait une prise en charge globale du recrutement via les RSP. Il leur faudrait se donner les moyens, non seulement de rechercher les candidats et de gérer les flux de candidatures, mais également de communiquer de façon attractive sur l'image de l'entreprise via ce nouveau support, c'est-à-dire quasiment y créer des pages et des profils, complétant le site institutionnel sur Internet.

« Pour l'instant, avec les réseaux sociaux, c'est un accompagnement, mais notre volume de recrutement n'est peut être pas assez important pour qu'on fasse notre révolution. » (DRH)

« Utiliser les réseaux, ça prend du temps, c'est presque un boulot de chasse… c'est très chronophage. » (DRH)

« C'est facile d'être en contact, mais on ne peut pas forcément donner de réponse, il y a trop de demandes, surtout sur Viadeo… il faut qu'on réponde, parce que l'image de l'entreprise est engagée. Actuellement nous sommes présents sur Viadeo et LinkedIn, via nos profils personnels…j'ai une quinzaine de demandes par semaine, je réponds toujours, peut être pas dans l'immédiat, mais je le fais. » (DRH)

« On pourrait s'orienter vers un système de CVthèque, rechercher les gens via des mots clés, mais on n'ira pas vers cela, on n'a pas le temps, et c'est coûteux… 20 000 euros par an ; de plus on aura beaucoup de réponses et de cooptations à gérer, on n'a pas besoin de passer par cet outil. » (DRH)

« On le sait, il faut être présent sur les réseaux sociaux, mais on réfléchit encore de quelle façon ; il y a la contrainte des moyens humains et financiers : il faut répondre, actualiser… l'objectif est d'avoir des pages corporate où on peut diffuser nos annonces. Sur les réseaux sociaux aussi, il faut se vendre. » (DRH)

Les RSP ont donc, semble-t-il, causé du tort aux prestations payantes, parce que, à première vue et à une échelle individuelle, ils sont gratuits ou quasiment.

« Sur le plan financier, par rapport aux annonces, c'est un avantage. C'est un abonnement annuel et c'est le même coût quel que soit le nombre de contacts. » (DRH)

LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS GAGNENT SUR LES MOYENS CLASSIQUES DE RECHERCHE DE CANDIDATS

À première vue, les RSP constituent également une menace pour les moyens classiques utilisés dans la communication de recrutement, notamment les publications d'offres sur Internet.

« Pour le recrutement des jeunes, les réseaux professionnels ne sont pas la majorité, on passe encore par la voie classique : les écoles, l'APEC, mais on en a eu tout de même 3 ou 4 par les réseaux sociaux, sur les 5 ou 6 qu'on a recrutés. » (DRH)

En effet, d'après les professionnels, les RSP permettent, d'une part, de toucher un large public de candidats potentiels, dont le nombre garantirait une plus grande pertinence des profils et un recrutement de meilleure qualité.

« Avant, pour les jeunes diplômés, on diffusait nos annonces dans la presse et sur des sites, celui de l'APEC notamment et auprès des bureaux des écoles. Aujourd'hui, progressivement, on passe davantage par les réseaux professionnels, ce qui nous permet de communiquer vers un public plus large et aussi de mieux identifier les profils.. » (DRH)

« On a accès à plus de candidats, on est plus gagnants, c'est plus ciblé que les annonces dans les journaux… » (DRH)

« Avec LinkedIn, on a gagné en qualité pour notre recherche. » (cabinet)

D'autre part, les RSP contribuent à accélérer la procédure de recrutement.

« Ce qui a changé, c'est la durée des recrutements : on reçoit les premiers contacts dans les 10 minutes, on peut organiser des rendez vous dès le lendemain. Si tout se passe bien, on peut clôturer un recrutement en 15 jours, alors qu'il fallait un mois auparavant. » (DRH)

« Avant, pour arriver à une 'short list', je mettais 6 semaines. Maintenant, avec les réseaux professionnels, c'est plutôt 3. » (cabinet)

Enfin, les RSP permettent de contrôler directement et par soi-même les critères de recrutement et de rejet de candidatures potentielles. Les recruteurs ont le sentiment d'être acteurs dans ce processus à travers la sélection de profils publiés. Ils peuvent désormais choisir de ne plus recourir aux filtrages opérés plus ou moins bien par les profils précisés dans les offres.

« Avant, on était plus passifs : on attendait les CV. Aujourd'hui on diffuse une annonce, mais on peut aussi identifier des profils, on va ainsi à la pêche aux candidats. » (DRH)

« Je reçois plus de la moitié des candidatures via LinkedIn, également des CV via l'APEC, mais les profils sont différents : quand on lui demande des jeunes diplômés, elle nous présente des profils de juniors ayant 1-2 ans d'expérience ; c'est plus large. » (DRH)

LES MÉTHODES CLASSIQUES CONSERVENT LEURS PARTISANS

Si les RSP ont apporté des changements dans la recherche de profils, ils n'ont pas modifié, dans le fond, les procédures de recrutement, qui restent inchangées : quel que soit le moyen par lequel il a postulé, le candidat passera les mêmes tests et épreuves avant son embauche.
De ce point de vue, les RSP constituent davantage un changement qu'une révolution. Ils fournissent une source supplémentaire de candidatures venant compléter celles existantes, et non pas un moyen spécifique pour recruter.

« Les jeunes diplômés m'envoient des messages avec une demande de contact, en disant : 'je cherche'. Je demande leur CV, je regarde leur CV, et ensuite c'est la procédure classique. » (DRH)

« Via Viadeo, on m'a contactée avec le message suivant : 'je cherche un CDD et j'ai vu une offre sur votre site, est-ce que c'est toujours d'actualité ?'. Les candidatures sont les mêmes, ce sont les mêmes personnes que sur les sites classiques, et c'est le même processus de recrutement pour tout le monde par la suite : sessions collectives, entretiens, etc. » (DRH)

À ce jour, d'après les DRH et les recruteurs interrogés, la publication d'une offre ou la recherche de candidats sur les RSP s'accompagne toujours de la diffusion d'une offre sur un site officiel, plus visible. Il existe cependant des exceptions : la chasse de profils experts, qui ne concerne pas les jeunes diplômés, et certains recrutements en CDD qui s'opèrent par le réseau ou via des bases de données (CVthèques).

« Nous proposions un CDD de 3 mois dans la fonction RH, mon collègue l'a mis sur son profil personnel LinkedIn ; une personne a répondu, nous l'avons rencontrée et engagée… C'est arrivé 2 ou 3 fois. » (DRH)

En effet, malgré le développement actuel des RSP, et même si certains DRH estiment qu'ils se banaliseront un jour, la publication d'offres sur les seuls RSP n'est pas encore estimée suffisamment concluante.

« On n'émet pas de demande sur les RSP, mis à part via nos profils personnels, mais on ne reçoit pas énormément de réponses, car ce n'est pas situé au bon endroit, pas assez visible… » (DRH)

« Dans 2 ans, les RSP seront des outils qui seront un automatisme pour tout le monde… Pour l'instant on diffuse encore sur Cadremploi, l'APEC, et sur le site internet de la société. » (DRH)

À noter : malgré la progression de l'utilisation des RSP, l'appel aux établissements de formation demeure encore un moyen privilégié pour recruter des jeunes diplômés sans expérience.

« C'est difficile, le recrutement des jeunes diplômés parce que plus on est à la base, plus il y a de monde, et moins ils sont visibles ; de plus ils ne sont pas encore sur les annuaires, ils sont quasi invisibles. Et quand ils viennent de l'Université, ils sont complètement invisibles.. Lorsqu'ils ont un ou deux ans d'expérience, vous avez leurs CV sur Viadeo ou LinkedIn, donc c'est parti, on peut les retrouver. » (cabinet)

« La difficulté, avec les jeunes diplômés, c'est que les entreprises recherchent en général des gens pour des fonctions, et que si on recherche des fonctions, on ne va pas les trouver, puisque en majorité ils ne savent pas ce qu'ils cherchent… donc on est obligés d'envoyer l'annonce à toutes les écoles, à toutes les facultés et aux associations d'anciens élèves. » (cabinet)

Au-delà du choix du support de l'offre (presse papier, site spécialisé, RSP) se pose, pour les DRH et les cabinets, la question de la recherche de candidats : faut-il continuer de publier des offres ? Peut-on se contenter d'aller chercher des candidats dans les immenses bases de données que constituent les RSP ?

LES CANDIDATS VIA LES RESEAUX PROFESSIONNELS : UNE NOUVELLE POSTURE

Outre le fait qu'une recherche active de candidatures par les entreprises elles-mêmes demanderait des moyens humains importants, un autre élément, de nature plus psychologique, plaide en faveur du mode de recrutement actuel par les offres d'emploi : celui de la position symbolique du candidat, celui du rapport de force existant entre l'entreprise et le futur cadre. Les DRH et les cabinets ont en effet constaté que l'éclosion des RSP s'est accompagnée d'un changement d'attitude de la part des demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes : habitués à être contactés, ceux-ci seraient souvent enclins à traiter les recruteurs (et à travers eux, l'entreprise qu'ils représentent) avec une certaine désinvolture.

« Avant, les jeunes diplômés avaient du mal à se mettre en avant, ils avaient en quelque sorte un sentiment d'infériorité. La tendance semble se renverser. Aujourd'hui, ils ont passé moults entretiens, ils ne sont pas autant demandeurs… ils sont motivés, mais leur motivation est limitée. Leur CV a été vu par plus de recruteurs, ils ont davantage confiance en eux, ils ont été contactés rapidement, les entreprises sont venues vers eux, elles ont fait la démarche, c'est plus valorisant pour eux. » (DRH)

« Dans la candidature spontanée, il y avait en quelque sorte une démarche d'humilité… maintenant ils arrivent en terrain conquis, le rapport de force s'est atténué, voire inversé, avec un côté dérangeant, il y a une sorte de nonchalance, une certaine arrogance, c'est un des points négatifs… Il nous arrive de ne pas aller plus loin. » (DRH)

On peut faire l'hypothèse que cette attitude provient de l'usage de réseaux comme Facebook : habitués à y évoluer parmi leurs semblables, les jeunes en viendraient à oublier l'altérité, la distance, le respect qu'attendent les recruteurs.

« Les jeunes sont tellement habitués aux réseaux sociaux personnels qu'ils sont à l'aise avec les réseaux professionnels, sans faire forcément la différence entre amis et sphère de travail. Ils manquent de distanciation, ils laissent des messages farfelus sur les répondeurs. Et pour moi ce type de message c'est rédhibitoire. Il faut les recadrer : on ne créée pas un lien de copinage sur LinkedIn. » (DRH)

Ainsi, le recours à la publication d'offres permettrait de maintenir les futurs cadres dans une position de postulants vis-à-vis des entreprises, autrement dit dans une posture qui engage leur motivation.

« Notre recrutement est plus basé sur des CV envoyés suite à des annonces, ce sont des gens plus compatibles, qui ont fait une démarche plus poussée, qui ont une motivation plus forte. » (DRH)

« Les gens qui répondent sur les sites d'emploi font une vraie démarche, alors que sur les réseaux sociaux, c'est très ouvert, les gens y sont, mais ils ne sont pas forcément en recherche. Ils sont à l'écoute,en veille mais parfois ne sont pas très motivés. » (cabinet)

LA COOPTATION DE PLUS EN PLUS PRIVILÉGIÉE

Il apparait que, si l'usage des RSP continue de se répandre, comme il est appelé à le faire selon toute vraisemblance, le véritable changement résiderait dans le recours de plus en plus important à la cooptation. C'est en tous cas le constat que commencent à dresser les recruteurs.

« Les jeunes ne vont plus forcément sur Cadremploi ou l'APEC : il y a moins de personnes qui postulent actuellement. Beaucoup de jeunes passent par la cooptation, ils contactent nos salariés. » (DRH)

En effet, la cooptation est au cœur même du principe des réseaux sociaux : j'ai un contact qui me permet d'accéder à ses contacts, et ainsi de suite. Il semble, de l'aveu même de certains DRH, que cette cooptation, qui était présente de façon discrète parmi les procédures de recrutement classiques, soit aujourd'hui devenue, sinon un modèle, du moins une nécessité pour accéder à un réseau, dont la possession est elle-même pratiquement considérée comme indispensable

« L'avantage du réseau social professionnel, c'est la cooptation : le tout venant ne peut pas vous contacter. » (DRH)

Parmi les conseils qu'ils donnent aux jeunes diplômés, les DRH et les cabinets recommandent ouvertement de faire appel aux anciens camarades de leur formation, d'exploiter les annuaires d'anciens élèves et d'actionner tous ces mécanismes de proximité pour enrichir leurs réseaux sur les RSP.

« Il faut faire partie de l'association des anciens élèves, faire jouer le réseau des anciens à fond, pour rechercher des entreprises ou des fonctions. Il ne faut pas hésiter à les aborder, à se faire parrainer par des anciens. » (cabinet)

Or on a vu précédemment que l'usage des RSP était inégalement réparti selon l'origine sociale : les « enfermés », notamment, issus pour la plupart de l'Université et de milieux modestes, n'ont pas accès aux RSP, le plus souvent par manque d'information sur leur existence et par défaut de compréhension sur l'intérêt d'un réseau.

En l'état actuel des choses, vouloir privilégier les RSP et le réseau, c'est de fait exclure certains jeunes diplômés de l'accès à l'emploi, et ce d'autant plus que les recruteurs privilégient LinkedIn (et la prise de contact par la cooptation) par rapport à Viadeo.

LINKEDIN À LA PRÉFÉRENCE DES ENTREPRISES

« Viadeo c'est moins qualitatif, et plus jeune. Les profils sont moins complets et moins intéressants… il y a plus de jeunes peu expérimentés… LinkedIn c'est intéressant pour des gens de 5 à 10 ans d'expérience, parce qu'il faut connaître quelqu'un pour entrer en contact, il faut avoir un contact en commun, ce qui n'est pas le cas sur Viadeo. Il y a un côté plus exclusif dans l'ergonomie du site. » (DRH)

Or, l'ensemble des DRH et des cabinets avouent leur préférence marquée pour LinkedIn, quelles que soient les raisons avancées pour la justifier.

« LinkedIn c'est très réactif, et international, et il y a un système d'alerte. Sur Viadeo, les contacts sont plus limités dans les métiers de l'audit et de la finance, il y a moins de CV intéressants, avec des profils parfois peu pertinents. » (DRH)

« Il y a un côté plus pragmatique de LinkedIn, qui le plus performant que Viadeo, mais je pense que Viadeo va s'en rapprocher et étoffer son offre. » (DRH)

« LinkedIn, c'est le seul site sur lequel je vais avoir une attention particulière… Viadeo, c'est plutôt franco-français, peu orienté sur les cadres et ne correspond pas à notre secteur d'activité, l'industrie pharmaceutique. » (DRH)

« LinkedIn c'est international, professionnel et pertinent : dès que vous constituez un réseau, vos contacts sont dans votre secteur d'activité, contrairement à Viadeo. » (DRH)

« Viadeo c'est très franco-français,plus commercial, on a moins accès aux données, les profils sont moins pointus, c'est un ersatz. J'ai un compte, mais je ne veux pas l'utiliser. LinkedIn comporte plus de sous catégories, par exemple celle réservée aux étudiants ou jeunes diplômés. » (cabinet)

FACEBOOK : LE PIÈGE

L'utilisation par les DRH et les cabinets de Facebook, et plus largement, leur recherche d'informations sur les candidats sur Internet semble donner raison aux jeunes qui veillent à y restreindre l'accès aux informations sur leur vie privée : malgré l'investissement en temps que cela peut représenter, malgré leurs positions de principe, ils n'hésitent pas à consulter toutes les sources disponibles.

« Moi, je m'interdis de faire de l'ingérence, mais quelqu'un qui met sa vie sur Internet, il en prend la responsailité. » (DRH)

« Une fois, une jeune femme de 25 ans m'a parlé d'une chose bizarre ; après l'entretien je suis allée sur son Facebook ; j'ai vu ses photos, elle posait avec plein de peluches, elle les appelait 'ses doudous'. Bon, cela n'a pas nui à la suite du recrutement, mais à partir du moment où le profil Facebook est ouvert, il faut assumer ce que l'on y fait, contrôler ce qu'on dit. » (cabinet)

« Je ne veux pas utiliser Facebook comme un outil de travail. C'est la vie, la famille, le privé, mais si c'est accessible ; on trouve beaucoup de choses sur Internet. » (cabinet)

« Le profil Facebook, oui je vais le consulter ; plus je me trouve à la fin du recrutement, plus je consulte, cela peut avoir une importance ; il faut pas mettre n'importe quoi sur Facebook. » (cabinet)

LEURS CONSEILS POUR TROUVER UN EMPLOI OU UN STAGE

Les entreprises nous livrent les recommandations suivantes :
Il faut se rendre visible, se montrer actif, se constituer un réseau sur les RSP, mais sans pour autant négliger les procédures classiques de recrutement.
Internet offre la possibilité d'effectuer une veille fine, par la collecte d'informations sur les entreprises, en particulier via leur site. Il ne faut pas s'en priver.

« Poster son CV en ligne, et avoir une démarche active, se renseigner à fond sur les entreprises qui recrutent dans les secteurs qui les intéressent, lire les témoignages, contacter les gens qui témoignent, pour créer son propre réseau. Il faut rester actif parce que le principal critère de décision c'est la vraie motivation. L'entretien en face à face est déterminant. » (DRH)

« Il faut développer son réseau, se faire des contacts, des camarades de classe, des anciens collègues, mais dans son secteur. » (DRH)

« Il faut prendre contact avec l'entreprise une fois qu'on s'est déjà renseigné dans le détail, pour demander des informations qui ne sont pas déjà données sur son site, c'est mieux, cela a plus d'impact. Il faut effectuer un minimum de recherche avant et ne pas envoyer quinze mails en copié-collé. » (DRH)

« La vraie démarche, c'est d'obtenir des rendez-vous avec des gens en poste, même si l'entreprise ne recherche pas. » (cabinet)

« Il faut être visible sur LinkedIn, avec ses stages, ses fonctions. » (cabinet)

« Inutile de contacter les cabinets de recrutement s'ils n'ont pas de mission en cours… un cabinet a peu d'offres à la fois. » (cabinet)

« Ne pas faire mentir son CV. C'est un inconvénient majeur. Les candidats dissimulent. On vérifie systématiquement, dans la phase de présélection, par les annuaires des anciens. » (DRH)

« Garder à l'esprit qu'on est demandeur, c'est-à-dire faire profil bas tout en restant soi-même, être un peu moins sûr de soi. Or c'est un peu l'inverse en ce moment.» (DRH)

« Ne pas se focaliser sur les réseaux, mais garder en tête l'approche classique. Les réseaux sont un complément. » (DRH)

ISBN 978-2-7336-06490

Les études de l'emploi cadres
Attitudes et pratiques des jeunes diplômés concernant l'usage des réseaux sociaux et la recherche d'emploi

Association Pour l'Emploi des Cadres
51, boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

www.apec.fr

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS : 0810 805 805* DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H00 À 19H00
*prix d'un appel local

EDOBSA0138-09.12